

JORNADA EXTRAORDINÁRIA: A NECESSÁRIA ADEQUAÇÃO DA LEI À REALIDADE DO TELETRABALHADOR¹

Ana Luiza de Faria Silva², Ana Paula Vilela Duarte³,
Thalyta Martins Nogueira⁴, Manuela Kassemira Ferreira
Pires Barreto⁵, Ângela Barbosa Franco⁶

Resumo: O presente artigo procurou evidenciar que a tolerância de jornadas extraordinárias, com a compensação ajustada diretamente pelos sujeitos da relação de emprego, intensifica a precarização das condições de trabalho. No que tange ao teletrabalhador, o texto celetista presume a ausência de aplicação das regras relativas à jornada de trabalho, apesar das facilidades tecnológicas permitirem, com precisão, o controle do tempo laborado e à disposição. Essa problemática foi ressaltada com o intuito de traçar uma narrativa crítica

¹Trata-se da compilação de 4 artigos elaborados para a atividade extraclasse de ensino e aprendizagem da disciplina de Direito do Trabalho II.

²Graduanda em Direito do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa. E-mail: analuizadefaria.silva@gmail.com

³Graduanda em Direito do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa. E-mail: anapaulav020@gmail.com

⁴Graduanda em Direito do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa. E-mail: mnthalyta@gmail.com

⁵Graduanda em Direito do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa. E-mail: manuelakbarreto@gmail.com

⁶Professora do Centro Universitário de Viçosa, Univiçosa, dos cursos de Direito, Ciências Contábeis e Administração. E-mail: angelafranco@univicoso.com.br

sobre a desregulamentação das regras sobre a jornada de trabalho, fruto da reforma trabalhista promovida pela Lei 14.467, de 2017, que intensifica a precarização do trabalhador e inibe sua devida tutela no mundo do trabalho digital.

Palavras-chave: Ausência de tutela legal, horas extras, jornada extenuante, trabalho remoto

Abstract: *This article showed the tolerance of overtime, with compensation directly adjusted by the subjects of the employment relationship, intensifies the precariousness of working conditions. With regard to the teleworker, the CLT text assumes the absence of application of the rules relating to the working day, despite the technological facilities allowing, with precision, the control of the time worked and available. This issue was highlighted in order to draw a critical narrative about the flexibility of some working hours rules, as a result of the 2017 labor reform, which intensifies the precariousness of workers and inhibits their protection in the labor digital world.*

Keywords: *Absence of legal protection, overtime, remote work, strenuous working time*

INTRODUÇÃO

A limitação da jornada de trabalho encontra-se normatizada como um direito social previsto no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, contudo, o texto legal, em consonância com a interpretação literal da CLT, dá ensejo a reflexões temerárias, desfavoráveis à classe obreira, na medida em que ajustes firmados entre empregador e empregado tendem a atender os anseios da classe patronal, em detrimento a importantes medidas de prevenção à jornada exaustiva e acidentes de trabalho.

Com a desregulamentação das regras atinentes à compensação da jornada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o tempo diário de trabalho pode ser acrescido em até duas horas, mediante acordo individual escrito, se houver a compensação dentro do período máximo de seis meses (art. 59, § 5º da CLT). Ou a jornada extraordinária é estabelecida por acordo individual, tácito ou escrito, quando a compensação ocorrer dentro do mesmo mês (art. 59,

§ 6º da CLT). Ademais, o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis ininterruptas de descanso tem a possibilidade de ser ajustado por acordo individual escrito e é válido sem a obrigação do pagamento de horas extras se essas forem compensadas (art. 59-A da CLT).

Ante a essa conjectura legal, o presente artigo procura evidenciar que a tolerância de jornadas extraordinárias, com compensação ajustada diretamente pelos sujeitos da relação de emprego, faz com que os trabalhadores fiquem

mais vulneráveis, especialmente o teletrabalhador. Para essa categoria profissional, a CLT presume a ausência de aplicação das regras relativas à jornada de trabalho, apesar das facilidades tecnológicas permitirem, com precisão, o controle do tempo laborado e à disposição. Como, normalmente, os teletrabalhadores recebem por produtividade, laboram em jornada extenuante. Assim, convivem com os riscos psicossociais e estão desprovidos de uma tutela legal capaz de prover um trabalho digno.

MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de uma revisão bibliográfica, interdisciplinar, cuja narrativa se norteia em críticas sobre a normatização do tempo à disposição do teletrabalhador perante o tomador de serviços, após a Reforma Trabalhista de 2017. O texto dá destaque à precariedade das normas atinentes ao teletrabalho, ante a crescente utilização do labor remoto. A partir da investigação de fontes secundárias, é realizada uma investigação avaliativa das regras de compensação da jornada normatizadas pela CLT e pela Constituição Federal de 1988.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nos termos do artigo 4º da CLT (BRASIL, 1943), a jornada de trabalho é o período que o empregado se encontra a disposição do empregador, executando um serviço ou

aguardando ordens desse. A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, XIII (BRASIL, 1988), limita a duração do trabalho e estabelece que a jornada não deve ser superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas semanais. Tal regra é relativizada visto que o texto constitucional ressalta ser possível a compensação do horário e a redução da jornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, a limitação da jornada de trabalho pode sofrer variação e essa possibilidade dá ensejo a interpretações desfavoráveis à parte hipossuficiente na relação de emprego, especialmente quando observada nos moldes que a CLT preceitua. É o que se vislumbra com a desregulamentação das regras atinentes à compensação da jornada nos parágrafos 5º e 6º, do art. 59, bem como do art. 59-A da CLT (BRASIL, 1943). Com o advento da Lei 13.467/17, a jornada de trabalho pode ser acrescida em até duas horas, mediante acordo individual escrito, se houver a compensação dentro do período máximo de seis meses (art. 59, § 5º da CLT). Ou a compensação da jornada é estabelecida por acordo individual, tácito ou escrito, quando ocorrer dentro do mesmo mês (art. 59, § 6º da CLT). Ademais, o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis interrupções de descanso, ajustado por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, é válido não havendo pagamento de horas extras se essas forem compensadas e desde que observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação (art. 59-A da CLT). Essa desregulamentação das regras jurídicas concernentes à jornada extraordinária “diminui, inequivocamente, do ponto de vista econômico, grande parte da retribuição pecuniária

pelo contrato de trabalho que deveria ser transferida ao empregado” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 120). Nos termos da CLT, as modificações jurídicas promovidas pela Lei 13.467/17 trouxeram uma alternativa para se explorar o labor em sobrejornada, sem a necessidade de a parte patronal assumir o ônus do pagamento das horas acrescido do adicional de 50%.

Se as regras que coíbem a imposição de jornadas exaustivas podem ser reconsideradas, mais vulnerável se encontra a categoria profissional do mundo digital: o teletrabalhador. No que tange ao trabalhador que presta serviços remotos e depende de tecnologia de informação e comunicação para desempenhar o labor, a CLT presume, nos termos dos artigos 62, III e 75-B, § 3º, da CLT, a ausência de aplicação das regras relativas à jornada de trabalho apesar de “serem perfeitamente possíveis o controle, a fiscalização e a mensuração do trabalho executado” (TUPINAMBÁ, 2017, p. 59). Trata-se de uma interpretação polêmica para a atual era do Trabalho 4.0, visto que os meios tecnológicos, “como *login/logout*, *chat*, número de toques e/ou atendimento, GPS, telefones, rádios, *web* câmeras, *intranet*, etc” (TUPINAMBÁ, 2017, p. 59), realizam o monitoramento da classe trabalhadora e, por isso, o tempo de trabalho remoto não poderia ser juridicamente irrelevante ou indiferente.

Perante uma globalização que permite o labor em qualquer lugar e impõe a adaptação de fusos horários, o teletrabalhador precisa, praticamente, esquecer suas necessidades como ser humano para se tornar onipresente ou uma espécie de robô, afinal, para auferir renda necessita se manter constantemente

conectado e disponível. Seu pagamento está condicionado à execução ou à conclusão de tarefas. Sendo assim, recebe apenas pelo tempo efetivamente laborado. Por isso, o que se vislumbra, na prática, é uma hiperconexão do teletrabalhador, acessível vinte e quatro horas por dia, em sete dias da semana, de forma permanente e indefinida. Com receio de não ter trabalho e, conseqüentemente, de não ter como prover seu próprio sustento e de sua família, mesmo fatigado das tarefas prestadas ao longo do dia e da semana, sem tempo para si e para os seus, o teletrabalhador mantém-se conectado.

Destaca-se que a duração normal da jornada de trabalho, com base nos limites legais previsto na Carta Magna é essencial para que o empregado tenha um tempo de desconexão com o trabalho, o que torna possível o convívio social e possibilita momentos de lazer, algo de extrema necessidade biológica do ser humano, já que sua ausência gera a fadiga e outros diversos efeitos prejudiciais à saúde do indivíduo. O respeito à duração da jornada de trabalho e ao descanso interjornada também favorece a economia do país, por meio da redução do desemprego, vez que se exige da empresa contratações de pessoal. Ademais, é positiva para a própria economia da empresa, já que um empregado devidamente descansado, exerce melhor sua função e, conseqüentemente, produz mais e com qualidade (SUSSEKIND, 1997). Nesse sentido, Moreira (2017) preconiza que a harmonização entre a vida profissional, pessoal e familiar depende do respeito às normas limitadoras do tempo de trabalho. Estas viabilizam ao trabalhador adequar o período à disposição do tomador de serviço com suas necessidades particulares.

Dessa forma, o teletrabalhador, conforme interpretação literal do texto do art. 62 da CLT (BRASIL, 1943), é tratado pelo ordenamento jurídico trabalhista como uma mercadoria, na medida em que está sujeito a um controle exponencial pelo empregador, por meio das facilidades tecnológicas, sem a tutela das regras referentes à jornada de trabalho relacionada à preservação da saúde e de um meio ambiente de trabalho seguro.

Nesse contexto, ressaltam-se as precárias condições dos trabalhadores que se vinculam às plataformas virtuais de transporte e entrega. Estas se consideram meras intermediadoras de mão de obra, capazes de viabilizar o contato entre quem precisa dos serviços e quem os executa. Assim, procuram incutir, para a sociedade, a imagem de um *app* que se limita a reunir os interesses difusos do consumidor e os do trabalhador, sem qualquer vínculo empregatício. Entretanto, muitas das negociações jurídicas não se perfazem entre o trabalhador e o utente do serviço. São concretizadas entre as plataformas virtuais e os trabalhadores, bem como entre as plataformas virtuais e os seus clientes. Prontamente, a plataforma é a protagonista das transações e, para manter o favoritismo da massa crítica, realiza o controle das atividades laborativas. Esse controle, exercido por algoritmos ou sistemas de inteligência artificial, pode ser preciso e mais intrusivo do que aquele exercido pelo empregador quando o trabalhador se encontra no espaço físico da empresa. Nessas atividades, há um labor em sobretempo, informal, exaustivo, sem justa contraprestação.

Assim, é preciso superar interpretações equivocadas e meramente gramaticais no que concerne aos artigos legais referentes à flexibilização e/ou à desregulamentação da jornada de trabalho extraordinária. Tolerar ajustes firmados entre empregador e empregado, quanto à jornada de trabalho, intensifica a condição de hipossuficiência do empregado na relação empregatícia. Afinal, a classe obreira não tem outra alternativa a não ser se sujeitar às determinações impostas pelo empregador, inexistindo um real acordo entre as partes.

Pode-se afirmar que as regras de compensação de jornada de trabalho previstas na CLT não estão em harmonia com o que dispõe a Carta Magna. As previsões da CLT retiram o caráter excepcional das horas extraordinárias e fomentam a duração da jornada diária superior a oito horas, por possibilitar que o regime de compensação se dê sem a presença do sindicato. Isso vai de encontro com o princípio da proteção do trabalho, o qual visa resguardar a parte hipossuficiente na relação trabalhista. Além disso, considera-se que o texto celetista infringe a determinação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal vez que relativiza direitos fundamentais imperativos que deveriam ser irrenunciáveis e indisponíveis da classe trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a reforma trabalhista em 2017, o regime de compensação de horas perde o caráter de excepcionalidade. Essa significativa desregulamentação, que torna possível a direta pactuação entre empregador e empregado, no

que diz respeito a compensação das horas extraordinárias, precariza as condições de trabalho e compromete as normas de saúde e segurança no trabalho. Nesse contexto, destaca-se a temeridade das regras aplicadas aos teletrabalhadores por serem expressamente excluídos das normas que tentam coibir a jornada extenuante e os momentos de desconexão com o trabalho. A limitação das horas laboradas e à disposição do tomador de serviço deveria representar um comando normativo imperativo, de direito indisponível e irrenunciável, especialmente diante das facilidades tecnológicas do mundo digital para controle de jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 8 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 8 jun. 2022.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar no momento do trabalho

4.0. **Labour & Law Issues**, v. 3, n. 1, 2017.

TUPINAMBÁ, C. A jornada de trabalho e a Lei n. 13.467/2017: o esvaziar da ampulheta na nova lógica da contagem do tempo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 49-66, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127109>. Acesso em: 15 maio 2021.

SUSSEKIND, A. et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997.