

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

LUÍZA DE MELLO VIERA

**O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO:
A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT**

Porto Alegre
2019

LUÍZA DE MELLO VIERA

**O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO:
A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre
2019

LUÍZA DE MELLO VIERA

**O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO:
A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: 12 de dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Profa. Dra. Sonilde Kugel Lazzarin

Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

AGRADECIMENTOS

De início, agradeço ao Professor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pela disponibilidade e orientações, as quais foram muito pertinentes para a realização da presente pesquisa.

Agradeço à toda equipe da COP Advogados, por despertarem em mim a paixão pela advocacia trabalhista e pela luta dos direitos da classe trabalhadora.

Ademais, agradeço às minhas amigas que foram de extrema importância nessa trajetória. Em especial, às amigas da faculdade, por dividirem essa aventura que é estudar na UFRGS comigo, estes anos de graduação não seriam os mesmos sem a companhia delas.

Ainda, gostaria de agradecer ao meu avô por ser exemplo de caráter e de como seguir esta profissão de forma digna e honrosa. Igualmente, agradeço ao meu pai por me ensinar que o trabalho deve ser sempre realizado com amor e solidariedade, sem visar apenas dinheiro e *status*. Agradeço à minha irmã, por ser minha companheira e passar todos momentos da vida ao meu lado.

Por fim, agradeço à minha avó e à minha mãe, pelo exemplo de mulheres fortes e trabalhadoras que sempre foram pra mim. Se eu aprendi a sonhar, a lutar pelos meus objetivos e a não me calar perante a sociedade foi graças a vocês.

RESUMO

A Revolução Tecnológica teve influência direta na sociedade moderna, trazendo consigo meios telemáticos de informação e comunicação que permitem o contato instantânea entre pessoas em qualquer lugar do planeta. É nesse contexto que surge o teletrabalho, dotado da ideia de flexibilização, haja vista que permite que o empregado realize suas atividades laborais afastado da sede empresarial, a partir do uso de meios tecnológicos de comunicação. O direito brasileiro regulamenta o trabalho remoto pela primeira vez através da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, suprimindo dos trabalhadores remotos diversos direitos. Dentre as mudanças advindas com a nova legislação, uma das mais significativas é a inclusão dos teletrabalhadores no artigo 62, inciso III da CLT, excluindo-os do capítulo celetista referente à duração do tempo de trabalho. Destarte, a presente pesquisa tem como objeto de estudo a possibilidade de controle de jornada dos trabalhadores remotos, bem como a constitucionalidade do dispositivo celetista face a preceitos constitucionais. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, se embasando em pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas tanto nacionais como internacionais pertinentes ao tema. Em suma, concluiu-se que os meios telemáticos de informação e comunicação, imprescindíveis para a realização do teletrabalho, de igual sorte possibilitam o controle do obreiro, equiparando-se a meios pessoais de supervisão, conforme dispõe o artigo 6º, parágrafo único, da CLT. Por oportuno, verificou-se, também, a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, vez que este vai de encontro a normas constitucionais de eficácia plena, bem como ao princípio constitucional do não retrocesso social.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Controle de Jornada. Inconstitucionalidade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 TELETRABALHO	9
2.1 BREVE RELATO HISTÓRICO	9
2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO.....	11
2.3 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO	14
2.4 O TELETRABALHO NA OIT E EM PORTUGAL	16
2.5 O TELETRABALHO NO BRASIL	19
3 A IMPORTÂNCIA DO CONTROLE DE JORNADA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.....	26
3.1 TEORIAS QUANTO À QUANTIFICAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	28
3.2 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO DECORRER DA HISTÓRIA	29
3.3 AS VANTAGENS DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	34
3.4 DO DIREITO À DESCONEXÃO	37
3.5 CONTROLE DA JORNADA DO TELETRABALHADOR.....	39
4 O ARTIGO 62 DA CLT EM CONFRONTO COM PRECEITOS CONSTITUCIONAIS	43
4.1 DA EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS	44
4.2 DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE	46
4.2.1 <i>Das formas de Inconstitucionalidade</i>	49
4.2.2 <i>Dos efeitos da Inconstitucionalidade</i>	50
4.3 A APLICAÇÃO DO ARTIGO 62 DA CLT PELA JURISPRUDÊNCIA.....	51
4.4 DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT.....	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

As relações empregatícias são extremamente dinâmicas, sofrendo influência direta das mudanças econômicas e culturais de uma sociedade. Assim sendo, o Direito do Trabalho precisa se adequar às transformações sociais, visando regulamentar a relação sempre conturbada entre capital e trabalho, a fim de proteger o trabalhador, parte hipossuficiente, assegurando-lhe condições mínimas para a garantia de sua dignidade.

Nos últimos anos, a sociedade sofreu grandes mudanças especialmente em decorrência dos avanços tecnológicos que permeiam as relações sociais. Diante disso, as pessoas conseguem se manter constantemente conectadas, comunicando-se instantaneamente independentemente do local em que se situam. É desse contexto que advém o teletrabalho, permitindo a descentralização das atividades laborais da sede empresarial por intermédio de meios telemáticos e informação e comunicação- os TIC's. Em razão da diminuição ou supressão do contato físico direto entre empregado e empregador, o trabalho remoto acaba trazendo a ideia de mitigação da subordinação, em razão da aparente dificuldade em concretizar o poder diretivo. Tal concepção pode acarretar na perda de direitos por parte dos teletrabalhadores, de modo que o normas trabalhistas voltadas à proteção da parte hipossuficiente da relação podem acabar não abarcando estes obreiros.

O presente estudo terá como problema de pesquisa a possibilidade de controle de jornada dos trabalhadores remotos, em decorrência da inclusão destes no artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas, através da Lei 13.467/17, excluindo-os, assim, do capítulo celetista atinente à duração do tempo de trabalho. De igual sorte, será debatido o dispositivo celetista frente às normas e princípios previstos na Constituição Federal.

Para tanto, adotar-se-á o método dedutivo, tendo como base as opiniões de diversos doutrinadores, a análise de entendimentos firmados pela jurisprudência trabalhista, bem como a legislação nacional e internacional pertinentes ao tema. Diante disso, dividiu-se o trabalho em três grandes grupos, sendo eles: (i) o teletrabalho, (ii) a importância do controle de jornada nas relações empregatícias, e (iii) o artigo 62 da CLT frente aos preceitos constitucionais.

No primeiro capítulo, será abordada a origem das relações empregatícias até a chegada do teletrabalho, conceituando, assim, esta nova modalidade laboral e a subordinação dos trabalhadores remotos frente à prestação de serviços fora da sede empresarial. De igual sorte, será abarcada a regulamentação do trabalho remoto na Organização Internacional do Trabalho e na legislação portuguesa para, posteriormente, abordar como este foi positivado no ordenamento jurídico brasileiro, em especial pela Lei 13.467/17, e seus possíveis reflexos na rotina do teletrabalhador.

Em sequência, será abordado o tema atinente ao controle de jornada, seu desenvolvimento no decorrer da história, até chegar à regulamentação deste instituto nos dias atuais. Ademais, será destacada a importância da limitação do tempo de trabalho do empregado, não somente para este, como para a sociedade como um todo. Também tratar-se-á do tema referente ao direito à desconexão e suas dificuldades de concretização face à incessante utilização de meios tecnológicos, bem como a possibilidade de controle de jornada do teletrabalhador nas suas mais diversas formas.

Por fim, será abarcado o tema referente à constitucionalidade do artigo 62 CLT, fazendo-se, primeiramente, uma análise da eficácia das normas constitucionais, bem como do controle de constitucionalidade no direito brasileiro. Outrossim, será vislumbrado o entendimento consubstanciado pela jurisprudência majoritária, no que tange à compatibilidade do dispositivo celetista com os dispositivos constitucionais. Para finalizar, confrontar-se-á efetivamente o artigo 62 da CLT, com as normas e princípios constitucionais.

2 TELETRABALHO

2.1 BREVE RELATO HISTÓRICO

O Direito do Trabalho é um fenômeno social, fruto do capitalismo e estritamente ligado a elementos econômicos, políticos e culturais da sociedade, portanto está em constante mutação, buscando maneiras de se adequar às diferentes situações que vão surgindo dentro das relações empregatícias, as quais demandam sua tutela¹. Devido à estreita vinculação do direito trabalhista com as mudanças da sociedade no decorrer da história, para compreender seus institutos de forma justa e coerente, é necessário vislumbrar suas matrizes históricas e sua evolução ao longo do tempo.

A partir do século XVII, a relação empregatícia passa a desempenhar papel central no sistema de produção, o que se consolida no século XVIII, com a Revolução Industrial, produto de um grande crescimento econômico mundial. Nesse cenário, o trabalhador se distingue dos meios de produção vinculando-se, no entanto, aos detentores desses, passando a integrar o sistema produtivo emergente, caracterizando, assim, o trabalho subordinado inerente das relações empregatícias².

Esse momento histórico sofreu uma grande influência das ideias de Frederick Winslow Taylor, as quais visam alcançar um sistema de alta produtividade, cerceando a autonomia do trabalhador no processo produtivo, limitando-o intelectualmente. Instigado pelo modelo taylorista, Henry Ford desenvolve um sistema com máquinas especializadas, as quais poderiam ser operadas por qualquer obreiro, prescindindo de conhecimento técnico, resultando em uma baixa remuneração³. Destarte, se consolidam na sociedade os modelos fordista e taylorista regendo as relações de produção, fragmentando a especialização do

¹ BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. 22. ed. Curitiba: Rosea Nigra, 2013.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 95

³ CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, Tecnologia e Globalização: A necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2006.

trabalhador, de modo que esse dominasse apenas uma etapa da produção, a fim de alcançar a alta produtividade⁴.

É dessa sociedade baseada na produção em massa a partir da exploração do trabalhador, objetivando a acumulação de capital que advém o Direito Trabalhista, que se tonifica no século XIX, desafiando questões centrais do capitalismo. As normas trabalhistas vêm como uma forma de ponderar as tensões indissociáveis entre o capital e trabalho⁵.

Após a Segunda Guerra Mundial o *modelo de desenvolvimento fordista* se consolida, intensificando a intervenção do Estado na economia, levando ao *Welfare State* (Estado de Bem-Estar Social), especialmente nos países desenvolvidos, com grande produção industrial, culminada na regulamentação das relações empregatícias⁶. Nessa fase as normas trabalhistas que visam a proteção do indivíduo, com o intuito de garantir a renda necessária para a manutenção de uma vida digna, representando uma grande conquista da classe trabalhadora, se elevam à categoria de direito fundamental, em especial nos países ocidentais⁷.

Por meados dos anos 70, a crise do petróleo se concretiza, colocando em cheque o modelo fordista que era pautado justamente no consumo de energia, impactando, também, o Estado de Bem-Estar Social⁸. É neste contexto que se efetiva a Revolução Tecnológica, trazendo grandes mudanças não apenas no trabalho em si, mas na forma como este é realizado. Isto posto, o empresariado fomenta a ideia de ser a maior vítima da tecnologia, argumentando ser necessário buscar meios de proteger a empresa. É com esse discurso liberal que o sistema

⁴ VALLE, Fernanda Dalla. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do Direito do Trabalho. *In*: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 264.

⁵ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

⁶ CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, Tecnologia e Globalização: A necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2006.

⁷ FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, v. 7, n. 24, p. 196-215, jul./set. 2013. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246/679>. Acesso em: 5 out. 2019.

⁸ CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, Tecnologia e Globalização: A necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2006.

financeiro, pautado no medo do desemprego, visa flexibilizar os direitos trabalhistas, defendendo ser esta a única maneira de evitar a tão temida crise econômica⁹.

É neste período de busca pela redução dos custos empresariais atrelado ao surgimento de novas tecnologias, que advém uma nova forma de prestação laboral, permitindo que o trabalhador não precise mais realizar suas atividades na sede empresarial: o teletrabalho.

2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO

Com a já mencionada crise do petróleo e o aumento das taxas de desocupação no mercado de trabalho, no final do século XX, são buscadas alternativas para reduzir o deslocamento dos empregados à sede da empresa. Em 1973, o físico Jack Nilles conceitua pela primeira vez o teletrabalho, visando a otimização de meios não renováveis, implementando a ideia de levar o trabalho ao trabalhador, introduzindo uma proposta de reorganização do trabalho, descentralizada e revolucionária. Já em 1982 o físico cria a JALA, primeira consultoria de teletrabalho¹⁰.

A fim de melhor elucidar esta nova modalidade de relação empregatícia, Denise Fincato vislumbra três elementos principais para a caracterização do teletrabalho, sendo eles:

Geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do local onde está situada a empresa (não importa a distância, mas sim a separação física em si);

Tecnológico: há o emprego obrigatório de tecnologias de informação e comunicação para mediação da distância e envio/recebimento de tarefas/trabalho;

⁹ GUIMARÃES, Pollyanna Silva. **A Tecnologia Aliada à Construção do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

¹⁰ FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, v. 7, n. 24, p. 196-215, jul./set. 2013. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246/679>. Acesso em: 5 out. 2019.

Organizativo: o empregador deve organizar seu ciclo produtivo considerando os trabalhadores remotos, absorvendo-os em sua estrutura e fluxos¹¹.

Nota-se, assim, que o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é uma figura *sui generis*, não podendo ser equiparado ao trabalho à distância nem ao trabalho em domicílio, visto que não pressupõe apenas que as atividades laborais sejam realizadas fora da sede empresarial, mas também a utilização de meios telemáticos de comunicação e informação para o desempenho de suas funções, conhecidos como TIC's¹². Nesta senda, versa Maurício Godinho Delgado: “o teletrabalho pode jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização de equipamentos eletrônicos hoje consagrados”.¹³ O trabalho remoto vai de encontro a preceitos básicos do sistema tradicional de prestação laboral, vez que prescinde do controle direto e excessivo do taylorismo, bem como do trabalho fixado na sede industrial conforme visa o fordismo.

Esta modalidade empregatícia pode trazer diversos benefícios a ambas as partes da relação empregatícia (empregador e empregado), todavia a ausência de um local específico para realizar as atividades laborais também pode acarretar em severos prejuízos ao trabalhador. A Organização Internacional do Trabalho realizou um recente estudo, juntamente com a Euroford, denominado *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*,¹⁴ a fim de verificar os impactos do

¹¹ FINCATO, Denise. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: Indicações para uma Contratação Minimamente Segura. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 2, p. 365-396, 2016. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 5 out. 2019. p. 375.

¹² FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1068.

¹⁴ Esta pesquisa realizada em 2017 teve como base trabalhadores de quinze países diferentes, dentre eles o Brasil, que utilizam tecnologia como instrumento para realizar suas atividades laborais a distância, dividindo-os entre empregados que trabalham regularmente em casa, os que laboram ocasionalmente e os que realizam suas atividades em outros locais. NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, 25 fev. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2019.

trabalho realizado à distância por intermédio da tecnologia na vida e saúde dos trabalhadores. Nesse relatório verificou-se que através do trabalho remoto o empregado tem uma maior produtividade, em razão da diminuição do tempo despendido em deslocamento. Além disso, ao realizar suas atividades fora da sede empresarial, o empregado acaba tendo uma maior autonomia, acarretando em uma vida pessoal mais equilibrada¹⁵.

Todavia, é preciso se ater aos malefícios que podem atingir o trabalhador, conforme verificado no estudo supramencionado, em razão da justaposição do trabalho com a vida privada, muitas vezes o empregado acaba trabalhando mais e sob maior tensão. Nesse sentido, versou Jon Messenger, coautor do relatório:

Este relatório mostra que o uso de tecnologias modernas de comunicação facilita um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal mas, ao mesmo tempo, borra os limites entre o trabalho e a vida pessoal, dependendo do local de trabalho e das características das diferentes ocupações¹⁶.

Para tanto, em que pese o teletrabalho seja uma alternativa para a redução dos custos empresariais, permitindo uma maior flexibilização na organização do tempo de labor, ele também acaba violando o direito básico ao não- trabalho, vez que culmina na confusão entre a vida particular e a vida laboral do empregado¹⁷. Destarte, imperativo que se fique atento à essa nova modalidade de prestação laboral, considerando-se que ela fragmenta o sistema de produção centralizado na sede empresarial que pautou as relações de emprego durante anos, quebrando paradigmas centrais da relação empregatícia. Diante disso, em um primeiro momento o trabalho remoto pode acabar se aproximando à ideia de atividade autônoma, visto que se contrapõe à subordinação na forma como é tradicionalmente

¹⁵ NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, 25 fev. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2019.

¹⁶ NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, 25 fev. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2019. [não paginado].

¹⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *In*: [Blog] JORGE Souto Maior. [S. l.], 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

conhecida, podendo colocar em risco direitos básicos conquistados, com muito esforço, pelo trabalhador, dentre eles, em especial, a limitação de jornada e o descanso¹⁸.

2.3 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

Diante da quebra de paradigmas trazida pelo teletrabalho, em especial pelo fato do trabalhador realizar suas atividades afastado do controle do empregador, é necessário buscar maneiras de garantir os direitos fundamentais do empregado, sob pena de perde-los de forma irreversível. Para tanto, o Direito do Trabalho deve buscar formas de adequar-se às novas demandas sociais que surgem com o mundo moderno¹⁹.

Os benefícios oriundos das novas tecnologias não podem servir como meio para dirimir os direitos dos trabalhadores, muito menos como forma de precarização do trabalho, correndo-se o risco de se ignorar toda evolução da sociedade moderna. À vista disso, depara-se com o paradoxo entre flexibilização e proteção. Nessa senda, a consolidação dos direitos trabalhistas passa pelo desafio de alcançar a todos, mesmo os que se encontram em um *ciber* espaço, a fim de evitar que a modernização dentro da esfera trabalhista auxilie na confirmação de simulações sócio-protetivas²⁰.

Essa tendência à flexibilização do direito dos teletrabalhadores, advém do fato do poder diretivo aparentemente não se encaixar no trabalho realizado à distância, todavia, na realidade, apenas é alterada a forma como este se concretiza²¹. Com a Revolução Tecnológica, as atividades laborais se tornaram mais complexas, a ponto

¹⁸ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

¹⁹ BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. 22. ed. Curitiba: Rosea Nigra, 2013.

²⁰ FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, v. 7, n. 24, p. 196-215, jul./set. 2013. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246/679>. Acesso em: 5 out. 2019.

²¹ BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. 22. ed. Curitiba: Rosea Nigra, 2013.

de possibilitar que o controle do empregado ocorra de forma remota, com os mais diversos meios de fiscalização²². Neste diapasão, Manuel Martín Pino Estrada, afirma que atualmente os programas de computadores introduzidos pelas novas tecnologias são capazes de tornar a subordinação à distância inclusive mais eficaz que a comumente conhecida, na medida em que conseguem capturar detalhadamente as atividades realizadas pelo empregado²³. Deste modo, as condições socioeconômicas atuais permitem que esta nova modalidade empregatícia seja incrementada e valorizada, reduzindo os custos empresariais sem que seja necessário diminuir os direitos dos trabalhadores²⁴.

Para melhor elucidar a relação empregatícia advinda do teletrabalho, primeiramente é preciso compreender as diferentes dimensões da subordinação. Conforme conceitua Maurício Godinho Delgado, a subordinação clássica “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laboral”.²⁵ Já a dimensão objetiva traduz-se de modo que o trabalhador passa a compor os objetivos empresariais, ou seja, o poder jurídico sobre a atividade. A última dimensão da subordinação a ser tratada no presente trabalho é a estrutural, através da qual o trabalhador passa a integrar a dinâmica da atividade empresarial²⁶. Tem-se, portanto, que para a caracterização da relação de emprego não é necessário que o trabalhador receba ordens diretas do

²² FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

²³ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito**: O trabalho a distância e sua Análise Jurídica em Face dos Avanços Tecnológicos. 22. ed. Curitiba: Juruá, 2014.

²⁴ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 352

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 352-353

empregador, bastando que este esteja incluído na dinâmica empresarial para concretizar a subordinação²⁷.

As dimensões objetiva e a estrutural possibilitam que se vislumbre a subordinação dos teletrabalhadores, vez que o modelo clássico não costuma aparecer nesta modalidade laboral. Insta salientar que essas três formas de subordinação se complementam, caracterizando novas modalidades de relação de emprego, provenientes das demandas da era moderna, trazendo uma renovada compreensão da subordinação, adequando este conceito jurídico às demandas sociais, tutelando os mais diversos trabalhadores, como mecanismo de impedir a relativização dos direitos fundamentais e sociais, os quais devem ser garantidos a todos empregados.

2.4 O TELETRABALHO NA OIT E EM PORTUGAL

A Organização Internacional do Trabalho, já em 1996, dispensou especial atenção aos trabalhadores que realizam suas atividades fora da sede empresarial, denominando-os de *trabalhadores em domicilio*, ao elaborar a Convenção 177 que previu uma série de normas visando proteger esses empregados. Diante disso, determinou que todos os países que a ratificassem, o que não foi o caso brasileiro, deveriam implementar periodicamente políticas que visassem a melhoria da condição social dos obreiros que trabalham em *home office*²⁸. Dessarte, através das normas elaboradas pela OIT, vislumbra-se, claramente, a tentativa de efetivar o

²⁷ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O Teletrabalho na Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista): Uma Regulamentação em Desacordo com as Evidências Empíricas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p.28-57, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152270>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

²⁸ “Art. 3º Cada membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar, implementar e rever periodicamente uma política nacional sobre o trabalho em casa para melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existem, com as organizações preocupadas com domicílio e das organizações patronais que utilizam trabalhadores domésticos.” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre o trabalho a domicilio nº 177, de 20 de junho de 1996**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 10 out. 2019.

tratamento isonômico entre os trabalhadores a domicílio e os demais, a fim de que a atividade prestada fora da sede empresarial não seja um meio de supressão de direitos²⁹.

Na Europa, em decorrência de um diálogo entre empregados, empregadores e Estados-Membros da União Europeia, em 2002 foi celebrado o *Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho* trazendo doze normas comunitárias objetivando a equiparação dos teletrabalhadores com os empregados que laboram no sistema tradicional de subordinação. Além de visar medidas para concretizar a igualdade de tratamento, também determinou ser dever do empregador buscar meios de evitar o isolamento do trabalhador, estabelecendo, ainda, que essa modalidade empregatícia deve ser escolhida de forma voluntária pelo empregado que, do mesmo modo, tem o arbítrio de voltar à situação anterior.³⁰

O acordo supracitado, influenciou diversos países europeus, dentre eles Portugal, que em 2003 regulamentou o trabalho remoto em seu Código do Trabalho, através uma série de dispositivos legais. Inicialmente, a legislação portuguesa se preocupou em conceituar o teletrabalho em seu artigo 165 nos seguintes termos:

Artigo 165.º Noção de teletrabalho - Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.³¹

Portanto, veja-se que o Código do Trabalho português se ocupa em disciplinar apenas o teletrabalho subordinado, conferindo-lhe uma interpretação em sentido amplo, vez que a mera habitualidade da prestação laboral fora da sede

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre o trabalho a domicílio nº 177, de 20 de junho de 1996**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 10 out. 2019.

³⁰ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

³¹ PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembléia da República, 2009. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

empresarial já é o bastante para caracterizar o trabalho remoto³². Ainda, o legislador, no artigo 166³³, se preocupou em estabelecer uma série de regras legais a serem observadas quando as partes optarem pela modalidade contratual de teletrabalho, com diversas formalidades se atendo às peculiaridades do regime, de modo que o trabalhador esteja ciente dos direitos e deveres oriundos da modalidade contratual que está optando.

Outrossim, o Código do Trabalho de Portugal, em consonância com a OIT e com o Acordo Europeu, em seu artigo 169³⁴, assegurou aos teletrabalhadores os mesmos direitos dos empregados tradicionais, em especial quanto às carreiras profissionais, à limitação de jornada, à segurança e saúde no ambiente laboral e à indenização decorrente de eventuais danos à saúde do empregado. Por fim, o artigo 170 tutela o direito à privacidade do trabalhador remoto, bem como seu direito ao

³² BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

³³ “Art. 166. 5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.” PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembléa da República, 2009. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

³⁴ “Artigo 169.º Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade. 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.” PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembléa da República, 2009. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

descanso a fim de assegurar-lhe boas condições de trabalho, sem comprometer sua saúde tanto física quanto mental³⁵.

2.5 O TELETRABALHO NO BRASIL

Durante anos o Brasil ficou com uma lacuna legislativa quanto à regulamentação do teletrabalho, de modo que coube ao intérprete e ao aplicador do direito enquadrar esta nova forma de relação empregatícia no ordenamento jurídico pátrio, pautando-se, em especial, na presença, ou não, de subordinação³⁶. A Consolidação das Leis Trabalhistas foi instituída em 1943, baseada no modelo fordista de produção, regulamentava apenas o trabalho em domicílio, em seu artigo 6º, equiparando-o ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Já prevendo que não é o local de trabalho que qualifica a relação empregatícia, mas sim a forma pela qual ela é realizada³⁷.

Somente em 2011, com a Lei 12.551, foi dada uma nova redação ao artigo 6º da CLT, de modo a equiparar, para fins de subordinação jurídica, os empregados que trabalham à distância submetidos a meios informatizados de comando aos trabalhadores que realizam suas atividades da sede da empresa³⁸, vejamos:

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 alheio³⁹.

³⁵ PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembléia da República, 2009. Disponível em:

https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1068-1069.

³⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51.

³⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51.

³⁹ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:

Para tanto, ao tratar dos meios telemáticos de comando o legislador, finalmente, se ocupa em abarcar o tema que há tempos já era conhecido pela doutrina como teletrabalho. A equiparação do trabalhador remoto com os demais se dá sob o escopo da subordinação nas suas modalidades objetiva e estrutural, a fim de adequar o direito trabalhista brasileiro às demandas advindas do desenvolvimento da sociedade, renovando e expandindo a concepção de relação empregatícia⁴⁰, de modo a afastar qualquer interpretação no sentido de que o fato do empregado realizar suas funções fora do local de trabalho descaracterizaria a subordinação, uma vez que este está inserido no sistema produtivo empresarial⁴¹.

Em um primeiro momento pode aparentar que esta equiparação trazida pelo parágrafo único do artigo 6º já seria o bastante para regulamentar o teletrabalho no Brasil. Tal concepção estaria correta se o país estivesse acostumado a reger as relações jurídicas por intermédio de normas esparsas, o que definitivamente não é o caso brasileiro⁴². Assim, mesmo com a alteração trazida pelo legislador, permaneceu a necessidade de uma legislação mais vertical no tocante ao teletrabalho. Diante disso, muitas empresas suprimiram a lacuna legislativa com regulamentos empresariais e normas coletivas, o que acarretava, frequentemente, na supressão de direitos dos trabalhadores⁴³.

O teletrabalho foi positivado especificamente pela primeira vez no direito brasileiro com o advento da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que surge em um cenário de crise financeira e contingenciamento de gastos. Assim,

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019. [não paginado].

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1069-1070.

⁴¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 51.

⁴² FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

⁴³ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

foi elaborado o capítulo II-A da CLT, o qual se inspirou na legislação lusitana para abordar o tema, trazendo, todavia, alterações relevantes⁴⁴.

Nessa senda, o artigo 75-B introduzido pela nova lei positivou o conceito teletrabalho nos seguintes termos:

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 teletrabalho⁴⁵.

Nota-se que o artigo supracitado, corretamente, estabelece que o teletrabalho vai além da realização das atividades laborais fora das dependências da empresa, mas também pressupõe o uso de tecnologia de informação e comunicação como instrumento de trabalho. Ainda, em consonância com a legislação portuguesa, o artigo prevê que o fato do trabalhador comparecer na empresa para realizar certas atividades, não descaracteriza a modalidade de teletrabalho. Tal situação ocorre frequentemente na rotina dos trabalhadores remotos, em razão de reuniões e atividades de integração justamente com o intuito de evitar que o empregado se afaste dos demais colegas; ou, até mesmo, pelo simples fato de permitir que o trabalhador desenvolva determinadas atividades no local de trabalho, ajudando a evitar o isolamento tão comum nessa modalidade de prestação laboral⁴⁶.

⁴⁴ LIMA, Rafaela Tiyano Dichoff Kasai Araujo. Teletrabalho e as Novas Tecnologias de Controle de Jornada. In: MURADAS, Daniela; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (Org.). **Entre Memórias e Memoriais: Olhares da Advocacia sobre a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Rtm, 2018. p. 195-202.

⁴⁵ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019. [não paginado].

⁴⁶ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

Outrossim, a nova lei, no artigo 75-C⁴⁷, determina que o regime de teletrabalho deve ser pactuado entre as partes expressamente no contrato de trabalho. Essa determinação é de extrema importância em razão das diversas peculiaridades atribuídas aos trabalhadores remotos pela Reforma Trabalhista, que devem ser previamente regradas entre empregado e empregador, não podendo se dar de forma tácita⁴⁸. Todavia, esse dispositivo retira do teletrabalhador a autonomia de escolher sua modalidade contratual, vez que atribui à mera liberalidade do empregador o retorno à modalidade presencial⁴⁹.

Ocorre que, a regulamentação do teletrabalho que em um primeiro momento traz uma aparente modernidade, tão clamada, às normas trabalhistas, em verdade representou um retrocesso, retirando diversos direitos básicos dos teletrabalhadores⁵⁰. Neste diapasão, o artigo 75-D⁵¹ da CLT, ao determinar que as

⁴⁷ “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.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019. [não paginado].

⁴⁸ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

⁴⁹ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

⁵⁰ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos**. Porto Alegre: Sensus, 2017. Disponível em: <http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

⁵¹ “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.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

questões relativas aos equipamentos utilizados para a prestação laboral serão tratadas por contrato escrito, já mostra o verdadeiro intuito do legislador ao regulamentar o trabalho remoto, qual seja aproximá-lo ainda mais do trabalho autônomo, permitindo que seja transferido ao empregado os custos da produção. Esse dispositivo vai de encontro ao previsto no artigo 2º da CLT, o qual atribui ao empregador o ônus da atividade econômica, não podendo este ser transferido ao trabalhador, parte hipossuficiente relação⁵².

Outra responsabilidade que foi transferida ao teletrabalhador é a de prevenir os riscos à sua saúde dentro do ambiente laboral, haja vista que o artigo 75-E⁵³ estabelece que o empregador deve instruir o obreiro de maneira ostensiva quanto às medidas a serem tomadas para evitar doenças de trabalho, devendo, o empregado, assinar um termo se responsabilizando a cumpri-las. Neste sentido, o Enunciado 72 da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ao tratar do artigo 75-E estabeleceu que a mera assinatura do termo por parte do empregado não isenta o empregador de eventuais danos causados à saúde do teletrabalhador, vejamos:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do

⁵² SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos**. Porto Alegre: Sensus, 2017. Disponível em: <http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

⁵³ “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.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019. [não paginado].

teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil⁵⁴.

Observa-se, pois, que, sob o prisma do princípio de proteção do trabalhador, norteador de todo direito trabalhista, o artigo 75-E não pode ser interpretado como forma de eximir o empregador de garantir um ambiente laboral salubre, sendo necessárias medidas efetivas para garantir a saúde do trabalhador, podendo, inclusive, o empregador ser responsabilizado por eventuais danos⁵⁵.

No entanto, a mudança mais significativa trazida pela Lei 13.467/17 no tocante ao teletrabalho, a qual será tratada mais detalhadamente no presente estudo, foi introduzida pelo artigo 62, inciso III da CLT que retira o trabalhador remoto do regime de controle de jornada, *in verbis*:

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 teletrabalho⁵⁶.

O legislador ao excluir o teletrabalhador do capítulo celetista de duração da jornada, acaba suprimindo deste o direito de descanso e lazer. De igual modo, exime o empregador da obrigação de buscar meios efetivos para o controle de

⁵⁴ CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2018, Brasília, DF. **Reforma Trabalhista**: Enunciados Aprovados. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

⁵⁵ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_tel_etrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

⁵⁶ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019. [não paginado], grifo nosso.

jornada, bem como do pagamento de horas extras⁵⁷. Assim, o trabalhador remoto que antes já encontrava dificuldades em estabelecer limites entre horários de trabalho e de descanso e, conseqüentemente, em efetivar seu direito à desconexão, fica ainda mais desprotegido com a legislação atual⁵⁸.

Em suma, o presente capítulo visou elucidar o conceito de teletrabalho, com o intuito de compreender melhor este fenômeno que tem uma grande relevância na atualidade, sendo um reflexo das mudanças advindas da sociedade moderna. Diante do exposto, nota-se que apesar do trabalho remoto ser uma modalidade avançada de prestação laboral, caso não tenha a tutela necessária das legislações nacionais, pode acabar se concretizando como um retrocesso, suprimindo direitos básicos dos empregados.

Dessarte, vislumbrou-se que a Lei 13.467/17 que positivou o teletrabalho pela primeira vez no direito brasileiro, algo tão clamado pela doutrina e jurisprudência, não veio dotada da modernidade que lhe era esperada. Ao revés, demonstrou-se ser uma regulação normativa sem nenhum direito específico aos teletrabalhadores⁵⁹, pautada em normas genéricas, deixando de abarcar as peculiaridades desta modalidade laboral, bem como retirando direitos básicos dos empregados, contrariando diversos dispositivos legais e constitucionais. Dentre os tantos prejuízos que a dita Reforma Trabalhista trouxe aos empregados remotos, o que chama mais atenção, sendo objeto do presente estudo, é a retirada destes trabalhadores do capítulo de duração de jornada da CLT, e, com isso, suprimindo-lhes os direitos constitucionais ao descanso e ao repouso, como se verá melhor nos próximos capítulos.

⁵⁷ SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A Duração do Trabalho na Lei 13.467/17. In: SRTÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A Reforma Trabalhista na Visão Acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 93-117.

⁵⁸ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos**. Porto Alegre: Sensus, 2017. Disponível em: <http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com Comentários à Lei 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

3 A IMPORTÂNCIA DO CONTROLE DE JORNADA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

O lapso temporal em que o empregado fica à disposição do empregador, ou que para ele realiza serviços é uma questão central da relação empregatícia, de modo que as regras criadas com o intuito de limitar a jornada são indissociáveis da ideia de proteção da dignidade do ser humano⁶⁰. Conforme aduz Maurício Godinho Delgado, a jornada de trabalho corresponde à principal obrigação do trabalhador no contrato de trabalho e, em contrapartida, a maior vantagem do empregador, daí sua extrema importância para o Direito Trabalhista, vejamos:

É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho⁶¹.

Isto se dá na medida em que a relação de emprego se pauta justamente na “compra” do tempo de vida do trabalhador, para que este entregue sua força de trabalho em favor do capital. Assim, o tempo passa a ser vendido e quantificado como um objeto. Para tanto, é preciso se estabelecer limites a fim de que a troca de tempo de vida por remuneração não comprometa definitivamente a existência do trabalhador⁶².

De plano, a fim de melhor elucidar o tema a ser tratado no presente estudo, inicialmente, é preciso distinguir três conceitos referentes ao tempo de trabalho: a duração, a jornada e o horário de trabalho. A duração do trabalho é o conceito mais amplo dentre os três, uma vez que consiste do tempo de labor, ou o tempo que o empregado fica à disposição do empregador em decorrência do estabelecido

⁶⁰ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1026.

⁶² SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho: Compreender as Relações Sociais de Trabalho no Brasil e a Função do Direito diante das Possibilidade de Superação da Forma Capital**. São Paulo: Ltr, 2016.

previamente no contrato de trabalho. Esta primeira concepção pode ser aferida no parâmetro diário, semanal ou anual⁶³.

Já o conceito de jornada de trabalho advém do termo italiano *giorno*, que corresponde à dia⁶⁴, possuindo, portanto, um sentido mais restrito. Abrange, assim, o tempo diário que o obreiro fica à disposição para realizar suas atividades laborais; ou seja, conforme estabelece Mauricio Godinho Delgado “o tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia trabalhado”⁶⁵. Insta salientar, que em que pese a jornada de trabalho consista no tempo que o trabalhador fica à disposição, a doutrina tem passado a compreender que os períodos de intervalo intrajornada também estão incluídos neste lapso temporal, como forma de remunerá-lo e igualmente diminuir o tempo de labor do empregado⁶⁶.

Quanto ao termo horário de trabalho este consiste no tempo entre o início e o fim de uma jornada de trabalho. Além disso, vem se aplicando este conceito a fim de tratar do tempo semanal de labor, conhecido como horário semanal⁶⁷.

Cumprе ressaltar, conforme referido acima, que a limitação do tempo de trabalho não consiste somente na delimitação da jornada ou na carga semanal do obreiro, vez que abrange, também, os lapsos temporais de repouso, qual seja o intervalo intra e interjornadas; e, de igual sorte, também manifesta-se na fixação de repouso anual, conhecido como as férias⁶⁸.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁶⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1029.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁶⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

3.1 TEORIAS QUANTO À QUANTIFICAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Existem diversas teorias a fim de quantificar a duração do tempo de trabalho, dentre elas duas merecem especial atenção: a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição. No tocante à primeira, pauta-se na ideia de que somente deve ser computado o tempo de efetivo labor, ou seja, quando o empregado estiver dispondo de sua energia física ou intelectual em favor do empregador⁶⁹. De início esta teoria vem acompanhada de diversas dicotomias, vez que acaba por estabelecer que o empregado somente terá direito a perceber salário quando este tiver trabalho efetivo para realizar, o que acaba por transferir, de certo modo, parte do risco empresarial ao trabalhador⁷⁰.

Já a teoria do tempo à disposição estabelece que o simples fato do empregado ter seu tempo de descanso e lazer limitado em função de seu empregador é suficiente para o cômputo da duração do labor, refletindo em seu salário⁷¹. Assim, esse conceito acaba ampliando a noção de jornada, vez que soma ao lapso temporal de trabalho efetivo o tempo em que o obreiro fica à disposição do empregador e, por consequência, tem sua liberdade cerceada⁷².

Para melhor clarear a aplicação desses conceitos na legislação brasileira e, de igual sorte, na realidade dos trabalhadores, inicialmente é preciso compreender como este instituto se consolidou ao longo da história até chegar aos dias atuais, bem como os problemas que decorrem da modernização do trabalho e a consequente introdução dos meios tecnológicos neste.

⁶⁹ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁷¹ OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

3.2 A REGULAMENTAÇÃO DA DURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO NO DECORRER DA HISTÓRIA

Durante a era pré-capitalista, o trabalho era majoritariamente voltado ao campo e ao artesanato, de modo que o trabalhador era o responsável por todo sistema produtivo, portanto mesmo sujeito a longos períodos de labor este tinha o poder de controlar a intensidade do trabalho. Nesse período, era comum o trabalho ser realizado em família, possibilitando um convívio maior entre lazer e labor, onde, a duração do tempo de trabalho era pautada de acordo com a luz solar⁷³.

Foi após a Revolução Industrial, conforme já mencionado, que o trabalhador passou a ficar sujeito a um sistema de produção maçante, realizando atividades repetitivas, visando a alta produtividade e o lucro para o empregador. Nesse cenário, era exigido do obreiro que trabalhasse em consonância com o desempenho das máquinas, de modo que o tempo passou a ser a medida do trabalho. Não eram somente os adultos que ficavam sujeitos a intensas horas de labor, mas também as crianças, expostas a condições desumanas⁷⁴. A ideia que se tinha era que o tempo gasto fora do trabalho era tempo perdido, o que acarretava na subordinação da vida dos obreiros⁷⁵.

Assim, conforme bem analisou Karl Marx, a maquinaria teve três grandes reflexos na vida do trabalhador, sendo eles: o trabalho feminino e infantil como forma subsidiária de força de trabalho, a extensão da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho. Em especial atenção à duração do tempo de trabalho, esta decorre da necessidade do empresariado em produzir mais em um curto período, de modo que

⁷³ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da *et al* (org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

⁷⁴ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da *et al* (org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

⁷⁵ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de Trabalho e Teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 161, p. 65-84, jan./fev. 2015. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000016e5813a6f6ab5bbdb2&docguid=I307c57e0989211e4a6cc01000000000&hitguid=I307c57e0989211e4a6cc01000000000&spos=4&epos=4&td=5&context=162&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

a utilização da maquinaria acaba por desvalorizar o trabalho prestado. Assim, fica-se diante de um paradoxo, pois, em verdade, as máquinas que poderiam servir como meio de reduzir a jornada do trabalhador, acabam sendo uma forma de voltar todo tempo de vida do empregado em prol da empresa⁷⁶.

Diante dessa realidade, fica latente o tema referente à duração da jornada de trabalho, de modo que as primeiras normas trabalhistas no mundo surgiram com o intuito de regulamentar a duração do labor das mulheres e das crianças. Isto se deu uma vez que os trabalhadores passaram a clamar por direitos sociais, impondo ao Estado que começasse a regular este tema⁷⁷.

Robert Owen foi um dos primeiros empresários a aderir às reivindicações operárias, passando a reduzir a jornada de trabalho de seus funcionários para dez horas e meia; paradoxalmente culminando em uma maior produtividade em suas fábricas. Foi ele, também, quem, no século XIX, presidiu a *trade-unions*⁷⁸ que no ano de 1818 levaram ao Congresso em *Aix-la-Chapelle* uma proposta aos governos europeus de limitação legal da jornada de trabalho⁷⁹.

Em 1802, na Inglaterra, foi elaborada a primeira lei trabalhista, denominada *Moral and Health Act*, que visava justamente a redução da duração do trabalho das crianças nas fábricas têxteis para no máximo doze horas diárias. No ano de 1809 passou a ser proibido o trabalho de crianças menores de nove anos nas indústrias. No entanto, somente em 1847 vieram leis trabalhistas visando a limitação da jornada dos demais trabalhadores, quando o Parlamento Inglês aprovou uma lei que fixava a duração do trabalho em dez horas diárias. Logo no ano seguinte, a França aderiu a esta vertente, firmando a jornada dos trabalhadores parisienses em dez horas e dos

⁷⁶ FERREIRA, Álaba Cristina; ARIAS, Alexandre Peres; PINTO, Geraldo Augusto. A Maquinaria em Marx e o Teletrabalho Contemporâneo: Aproximações Teóricas. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 5., 2019, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2019. p. 1-20. Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/wp-content/uploads/sites/563/2019/09/12.2.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁷⁷ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

⁷⁸ Organização dos trabalhadores que antecederam os sindicatos no século XIX com ideias antiliberais, pautando a luta da classe operária obtendo grandes conquistas sociais contra o capitalismo.

⁷⁹ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da et al (org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

provincianos em onze; entretanto a lei francesa foi reformada no mesmo ano, ocasionando no aumento da jornada para doze horas. Em 1864, foi fundada a Associação Internacional do Trabalho que instituiu a luta por uma jornada de oito horas aos trabalhadores como uma das suas principais metas⁸⁰.

O tema relativo à duração do tempo de trabalho tem tamanha relevância no âmbito do Direito do Trabalho, a ponto da primeira Convenção da OIT, aprovada já em 1919, tratar justamente desta questão ao limitar a jornada dos trabalhadores da indústria em oito horas e a quarenta e oito horas semanais⁸¹. Após esta norma, a Organização aprovou diversas outras Convenções voltadas a regulamentar a duração da jornada, face à essencialidade do tema nas relações empregatícias, dentre elas: a Convenção nº 30 que reduziu a jornada dos trabalhadores do comércio e escritórios para oito horas; a Convenção nº 40, de 1935, que limitou a duração do labor semanal de quarenta horas; no mesmo ano a Convenção nº 47 reduz o tempo de trabalho semanal para trinta e cinco horas. No tocante ao direito a repouso semanal, inicialmente este foi instituído pela Convenção nº 14, em 1921, no entanto este direito foi conferido apenas aos empregados da indústria. Somente em 1957 este tema foi estendido aos trabalhadores do comércio e escritórios⁸².

⁸⁰ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. *In: SILVA, Alessandro da et al (org.). Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

⁸¹ Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre as horas de trabalho nº 1, de 1919**. Washington, EUA: 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁸² COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 158, p. 117-141, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5606bf6aab5ba342&docguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&hitguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&spos=1&epos=1&td=84&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

Já no Brasil, em 1891, o Decreto 1.313 tratou pela primeira vez da limitação de jornada, se ocupando em estabelecer a duração da jornada dos menores de idade, limitando o trabalho das meninas de doze a quinze anos e dos meninos de doze a quatorze anos em sete horas diárias, já os de quatorze a quinze anos tiveram a jornada limitada em nove horas⁸³. Todavia, somente após a Revolução de 30, na chamada Era Vargas, o Direito Trabalhista se efetiva e com ele a regulamentação da extensão do tempo de trabalho. Em 1932, através dos Decretos 21.186 e 21.364, a jornada dos trabalhadores do comércio e da indústria foi limitada à oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais⁸⁴.

Já em 1943, foi editada a Consolidação das Leis Trabalhistas, adotando a teoria do tempo à disposição para contabilizar o tempo de trabalho, haja vista que em seu artigo 4^o⁸⁵ determina que deve ser considerado como tempo de serviço aquele em que o empregado fique à disposição do empregador. Outrossim, em seu Capítulo II, denominado de “Da Duração do Trabalho”, a CLT ocupou-se em normatizar especificamente a jornada de trabalho e os períodos de descanso, positivando uma série de regras visando regulamentar o tempo de labor dos empregados, se atendo às peculiaridades das diferentes formas de prestação laboral. Dentre os artigos presentes nesse capítulo, alguns merecem ser destacados, como o artigo 58 que limitou a jornada de trabalho em, no máximo, oito horas:

⁸³ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da et al (Org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

⁸⁴ SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da et al (Org.). **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

⁸⁵ “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite⁸⁶.

De igual sorte, a CLT em seu artigo 66⁸⁷ estabeleceu ser direito dos trabalhadores o descanso de onze horas entre uma jornada e outra, intervalo denominado pela doutrina como interjornadas, bem como garantiu o repouso semanal de vinte e quatro horas⁸⁸, preferencialmente nos domingos. Ademais, no artigo 71⁸⁹ a CLT efetivou o direito a intervalo para repouso e alimentação de pelo menos uma hora para os empregados que laborarem mais de seis horas diárias. Ainda, o Capítulo trouxe uma série de garantias aos trabalhadores noturnos, principalmente, concedendo-lhes uma remuneração superior com menor tempo de trabalho⁹⁰.

No âmbito constitucional, o tempo de labor foi limitado pela primeira vez na Constituição de 1934, em oito horas diárias e quarenta e oito semanais, limite este que foi mantido tanto pela Carta Marga 1946 e pela de 1967. Já a Constituição

⁸⁶ BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

⁸⁷ “Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

⁸⁸ “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.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

⁸⁹ “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.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

⁹⁰ “Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

Federal de 1988, estabelece, em primeiro plano, o valor social do trabalho como um direito fundamental⁹¹. Ademais, em seu artigo 7º consagrou como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a jornada de oito horas, reduzindo o horário semanal para quarenta e quatro horas, bem como estabeleceu o direito do trabalhador em perceber indenização pelas horas extras prestadas⁹².

3.3 AS VANTAGENS DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Conforme destacam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo a limitação do tempo de trabalho “é garantia tanto para quem trabalha, quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade”.⁹³ Sob essa perspectiva nota-se que ao tratar do tema relativo à importância do controle de jornada não está se pautando apenas sob a ótica do trabalhador, mas também sobre as vantagens que a diminuição do tempo de trabalho traz ao empresariado e à sociedade como um todo.

A partir da visão obreira, o principal fato atrelado à limitação do tempo de trabalho está diretamente ligado à saúde do trabalhador. Nesse diapasão, Alice Monteiro de Barros já destacava que as longas jornadas de trabalho podem ser causadoras de severo estresse e a partir daí promover danos ainda maiores à integridade física do trabalhador, vejamos:

⁹¹ “Art. 1º 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: I - a soberania; II - a cidadania III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.” BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.

⁹² COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 158, p. 117-141, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5606bf6aab5ba342&docguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&hitguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&spos=1&epos=1&td=84&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁹³ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 14.

Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes do trabalho⁹⁴.

Observa-se, assim, que é essencial ao trabalhador ter tempo para renovar sua energia física e mental, bem como para se relacionar com seus pares. É imperioso se ater ao ser humano que está por trás da força de trabalho, lembrando que o direito à saúde possui caráter de direito fundamental⁹⁵. Nessa senda, as normas relativas à limitação da jornada deixam de ter um viés estritamente econômico, passando ao caráter de normas de saúde pública, vez que têm grande influência na eficácia das medidas de segurança e saúde adotadas pelas empresas⁹⁶.

Sob outra perspectiva, a limitação da jornada de trabalho igualmente traz benefícios ao empregador, uma vez que o trabalhador que goza de períodos de descanso tem uma maior produtividade e igualmente tempo para consumir os produtos oferecidos pela empresa⁹⁷. Ainda, esta diminuição do tempo de trabalho acaba obrigando o capital a buscar maiores investimentos tecnológicos, a fim de compensar essa restrição, gerando uma maior modernização nas empresas.

Outrossim, insta salientar que a restrição da jornada de trabalho vem como um dos mais eficazes meios de combate ao desemprego, haja vista que ao diminuir o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, este

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 436.

⁹⁵ COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 158, p. 117-141, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5606bf6aab5ba342&docguid=1016202f022ab11e49e51010000000000&hitguid=1016202f022ab11e49e51010000000000&spos=1&epos=1&td=84&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

automaticamente precisa contratar mais mão de obra. Nesse diapasão, essa medida auxilia contundentemente na redistribuição social de parte dos lucros advindos do aumento de produtividade ocasionado pelo desenvolvimento tecnológico, permitindo a inserção de novas pessoas no mercado de trabalho ao reduzir o tempo de labor dos contratos já existentes. Sendo, pois, esta uma forma de democratização do progresso científico e tecnológico, evitando que todo o ganho de capital se concentre apenas na mão das elites econômicas⁹⁸.

Ademais, é importante se ater ao fato de que uma sociedade de trabalhadores sujeitos a extensas jornadas de labor, acaba sofrendo reflexos, haja vista que estas pessoas não terão tempo para consumir e movimentar a economia e de igual forma não conseguirão parar para refletir e, conseqüentemente, ter ideias capazes de trazer grandes impactos ao mundo⁹⁹.

Destarte, fica-se diante de três fundamentos centrais a fim de justificar a necessidade de limitar a duração da atividade laboral: de ordem biológica, social e econômica. A ordem biológica, conforme visto, debruça-se na necessidade de limitar o tempo de trabalho do empregado, justamente pelo fato deste ser humano, necessitando, pois, de períodos de descanso, a fim de preservar sua saúde. A ordem social consiste no fato do obreiro necessitar de tempo para lazer, para passar com sua família e amigos, ou seja, por em prática o seu direito ao não-trabalho. Já o fundamento econômico se pauta no fato do trabalhador descansado ser mais produtivo, bem como reduzir os riscos de acidente de trabalho¹⁰⁰. Tem-se, portanto, que a limitação do tempo de trabalho é tema primordial para toda sociedade, a fim de evitar que o ser humano se torne um “objeto”, permitindo que este expresse sua individualidade contribuindo para o desenvolvimento da humanidade como um todo.

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁹⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰⁰ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

3.4 DO DIREITO À DESCONEXÃO

De plano, insta salientar que a sociedade capitalista foi fundada no preceito de que o trabalho é instrumento dignificador do homem, tanto por ser um meio essencial para subsistência deste, quanto por ser uma forma de inserção do indivíduo na sociedade¹⁰¹. No entanto, é preciso se ater ao fato de que o trabalho, quando realizado de forma excessiva, pode ser justamente um meio de retirar a dignidade do ser humano, ao adentrar na sua vida privada, inibindo sua subjetividade¹⁰².

A partir dessa dicotomia, surge o debate relativo ao não-trabalho, ou seja, o direito do trabalhador ao descanso, como meio de garantir-lhe uma vida digna. O que se busca não é a supressão do trabalho, mas sim afirmar que direitos já abarcados pela legislação trabalhista, dentre eles o descanso, o lazer e a saúde do trabalhador, sejam efetivamente garantidos ao empregado, em especial na sociedade atual, em que os meios telemáticos permitem a troca de informações constantes, dificultando ainda mais que o empregado se desconecte do trabalho nos seus momentos de lazer¹⁰³.

É sob essa perspectiva que Jorge Luiz Souto Maior assume o desafio em tratar do direito à desconexão em uma sociedade que ainda encara o trabalho como a principal forma dignificadora da pessoa que, de igual sorte, permanece conectada constantemente através dos instrumentos tecnológicos, conceituando-o nos seguintes termos:

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.

¹⁰¹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰² MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *In*: [Blog] JORGE Souto Maior. [S. l.], 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

¹⁰³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *In*: [Blog] JORGE Souto Maior. [S. l.], 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”¹⁰⁴.

Nessa senda, o direito à desconexão pauta-se justamente no fato do trabalhador mesmo fora do seu horário e local de labor não conseguir se desligar do trabalho, principalmente em razão dos meios telemáticos, que possibilitam uma comunicação quase que instantânea, independente do local em que a pessoa esteja¹⁰⁵. Assim, conforme pontuam Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, “essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua”.¹⁰⁶

Assim, torna-se corriqueiro o fato do empregado, mesmo em casa, em horário de descanso, quase que sem perceber, ao acessar seu computador ou celular, comece a trabalhar, a responder e-mails ou mensagens, seja do chefe seja de colegas de trabalho¹⁰⁷. Deste modo, é preciso que se analise o direito à desconexão sob o mesmo preceito da limitação da jornada, a fim de garantir que o obreiro esteja fora do trabalho tanto física quanto mentalmente¹⁰⁸.

Os limites entre trabalho e lazer ficam ainda mais diluídos quando se trata do tema teletrabalho, vez que o fato do empregado realizar suas atividades na sede da empresa contribui para delimitar o tempo dedicado ao trabalho e o destinado ao lazer. Devido à falta dessa distinção, os ambientes da vida profissional e privada do teletrabalhador acabam se misturando, podendo acarretar na ausência total de desconexão¹⁰⁹.

¹⁰⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *In*: [Blog] JORGE Souto Maior. [S. l.], 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

¹⁰⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰⁷ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰⁸ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹⁰⁹ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v.

Não só a falta de um local específico para realizar o trabalho dificulta a desconexão do teletrabalhador, mas também o fato deste portar consigo seu instrumento de trabalho, qual seja os equipamentos telemáticos. Deste modo, o obreiro acaba constantemente conectado ao seu trabalho, independente do lugar em que se encontre, tornando-o mais propenso à hiperconexão¹¹⁰.

Portanto, a subordinação do empregado remoto acaba ultrapassando os limites da sede empresarial. De modo que sempre que o obreiro utilizar equipamentos tecnológicos, inclusive para atividades pessoais, este acabará, de certo modo, vinculado à empresa¹¹¹. Essa dualidade tem severos impactos na saúde psicológica do empregado, refletindo diretamente na sua qualidade de vida¹¹². Pelas razões elencadas, nota-se que é preciso ter especial atenção quanto à duração do labor do teletrabalhador, a fim de buscar meios de garantir que a conexão ao trabalho não se prolongue durante o dia inteiro, permitindo-lhe momentos de descanso e lazer, em prol da sua saúde física e mental. Sob pena de que a aparente flexibilização que permeia o trabalho remoto, acabe ensejando na intensificação do trabalho e jornadas muito mais extensas¹¹³.

3.5 CONTROLE DA JORNADA DO TELETRABALHADOR

Conforme viu-se brevemente no capítulo anterior, o legislador reformista, em um claro retrocesso, optou por incluir os trabalhadores remotos no artigo 62 da CLT,

64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em:

<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

¹¹¹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: Uma realidade no teletrabalho. *In*: E-GOV, [s. l.], [2008?]. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

¹¹² FERREIRA, Álaba Cristina; ARIAS, Alexandre Peres; PINTO, Geraldo Augusto. A Maquinaria em Marx e o Teletrabalho Contemporâneo: Aproximações Teóricas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 5., 2019, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2019. p. 1-20. Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/wp-content/uploads/sites/563/2019/09/12.2.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

¹¹³ FERREIRA, Álaba Cristina; ARIAS, Alexandre Peres; PINTO, Geraldo Augusto. A Maquinaria em Marx e o Teletrabalho Contemporâneo: Aproximações Teóricas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 5., 2019, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2019. p. 1-20. Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/wp-content/uploads/sites/563/2019/09/12.2.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

retirando-os, pois, do capítulo de duração do trabalho. Nesse diapasão, a Reforma Trabalhista acaba por ir de encontro ao já previsto no artigo 6º da CLT, o qual equiparava os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais. De igual sorte, ignora as possibilidades advindas das novas tecnologias para o controle do teletrabalhador, haja vista os meios tecnológicos de armazenamento de dados têm se aprimorado cada vez mais, permitindo o computo do início de término na jornada¹¹⁴.

Inicialmente, é preciso se ater ao fato de que o teletrabalho é uma modalidade de prestação laboral, a qual pode abranger diferentes funções e profissões e, conseqüentemente, diferentes níveis de conexão entre empregado e empregador. Certas atividades são realizadas mediante contato direto com a empresa, viabilizando, assim, a plena fiscalização do obreiro. Esta se dá justamente através dos meios telemáticos de comunicação, os quais possibilitam a prestação laboral à distância, servindo, também, como uma forma de controlar a jornada do trabalhador remoto. Para tanto, é plenamente viável quantificar o tempo de labor desses empregados, seja através de e-mails, registros no sistema empresarial, ou até mesmo por intermédio de dados nos smartphones¹¹⁵.

Destaca-se que, muitas vezes, a gerência sob o teletrabalhador é ainda mais acentuada que nos demais casos, visto que as empresas utilizam os meios tecnológicos para monitorar todos passos dados pelo obreiro durante o dia, adentrando, inclusive, na sua vida privada. Tal situação acentua o poder diretivo e a subordinação do empregado¹¹⁶.

¹¹⁴ LIMA, Rafaela Tiyano Dichoff Kasai Araujo. Teletrabalho e as Novas Tecnologias de Controle de Jornada. In: MURADAS, Daniela; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (Org.). **Entre Memórias e Memoriais: Olhares da Advocacia sobre a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Rtm, 2018. p. 195-202.

¹¹⁵ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

¹¹⁶ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O Teletrabalho na Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista): Uma Regulamentação em Desacordo com as Evidências Empíricas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p.28-57, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152270>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

Diversas empresas, visando evitar condenações judiciais, têm adotado sistemas de fiscalização das atividades prestadas de forma remota, dentre elas pode-se utilizar como exemplo a multinacional Unilever que tem cerca de 73% dos seus trabalhadores sujeitos ao regime de teletrabalho em média duas vezes na semana. A empresa em questão fez um treinamento com seus funcionários, ensinando-os a manusear o sistema e aprimorar suas habilidades para poderem desempenhar suas funções fora da sede empresarial. Além disso, em seu sistema, a empresa desenvolveu um mecanismo em que seus empregados têm hora para iniciar a finalizar as atividades¹¹⁷.

No entanto, existem outros estabelecimentos e outras formas de desempenhar o teletrabalho que não permitem esta conexão tão direta entre empregado e empregador¹¹⁸. Nestes casos, o controle das atividades se dá especialmente através de entrega de tarefas, as quais, seguidamente, podem ensejar em um desgaste muito maior do trabalhador. O sistema de metas implementado pelas empresas, em muitos casos, é capaz de demandar do empregado um tempo muito superior ao limite de oito horas previsto no dispositivo constitucional¹¹⁹. Ademais, em razão de vincular o salário do obreiro à produção, este acaba submetendo-se a jornadas muito mais extensas a fim de alcançar as metas propostas¹²⁰.

De plano, é preciso se ater ao fato que o ordenamento jurídico pátrio aderiu à teoria do tempo à disposição para contabilizar a jornada do trabalhador, de modo que prescindir que este esteja efetivamente trabalhando durante todo período, e conseqüentemente, não necessita de um controle detalhado das atividades prestadas por este, bastando que o empregado esteja ao aguardo de ordens do

¹¹⁷ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

¹¹⁸ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

¹¹⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

¹²⁰ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: Uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

empregador para contar como horário de labor. A tecnologia permite uma maior liberdade de locomoção do obreiro, no entanto, isso não quer dizer que este possa gozar livremente do seu tempo, vez que se encontra vinculado à empresa, seja realizando suas atividades laborais, seja em estado de alerta aguardando ordens do empregador¹²¹. Nessa senda, mesmo nas relações em que a conexão do trabalhador com o empregador se dá de forma mais branda, não é possível se optar pela desproteção desses empregados e pela consequente aplicação do artigo 62, inciso III da CLT.

Mister, pois, que o Direito Trabalhista busque uma regulamentação específica, voltadas às formas de controle de jornada dos teletrabalhadores¹²², sob pena de ser omissivo e até mesmo irresponsável em relação a estes indivíduos que, mesmo diante de uma maior flexibilização do trabalho, continuam sendo parte hipossuficiente da relação, necessitando da tutela do Estado.

Não se pode olvidar do conflito secular entre capital-trabalho, nem da grande conquista da classe trabalhadora em impor limites às jornadas exaustivas, que acabavam aniquilando a subjetividade dos indivíduos. É responsabilidade do Direito Trabalhista limitar o sistema capitalista que muitas vezes, ao visar unicamente a alta produtividade e o lucro, acabam esquecendo o lado humano das relações empregatícias. Para tanto, não pode um artigo celetista retirar de uma parcela dos trabalhadores o direitos inerentes ao controle da jornada de trabalho, sob pena de ferir preceitos firmados na Carta Magna brasileira, conforme será melhor elucidado no capítulo a seguir.

¹²¹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: Uma realidade no teletrabalho. *In*: E-GOV, [s. l.], [2008?]. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

¹²² FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

4 O ARTIGO 62 DA CLT EM CONFRONTO COM PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal visa preservar a ideia de um princípio supremo, o qual fundamenta todo ordenamento jurídico estatal, manifestando a essência de uma sociedade. Para tanto, a Carta Magna traça linhas básicas que devem ser observadas, estabelecendo limites à legislação infraconstitucional¹²³. Assim, as normas inferiores que não forem compatíveis com os preceitos constitucionais não serão dotadas de validade¹²⁴. No Direito Comum, há uma hierarquia rígida entre as normas, vinculada à intensidade e eficácia destas, formando uma estrutura piramidal rígida e inflexível¹²⁵.

No entanto, é importante fazer uma ressalva quanto à efetivação desta estrutura no âmbito trabalhista, diante da relevância do princípio da norma mais favorável, prevista no artigo 7º, *caput* da Constituição Federal. Assim, face ao dinamismo deste ramo do direito, as fontes autônomas são de suma importância, garantindo o avanço jurídico em conformidade com a evolução social, se contrapondo ao sistema rígido do Direito Comum. Destarte, a pirâmide normativa no Direito Trabalhista possui caráter mais flexível, dispondo como vértice o princípio da norma mais favorável¹²⁶.

Em que pese a hierarquia das normas não se concretize de forma tão inflexível no Direito do Trabalho, a Carta Magna igualmente dita as condições e os valores mínimos a serem observadas nas relações empregatícias. Desse modo, a norma infraconstitucional tem condão de ampliar os direitos trabalhistas previstos na Carta Maior, não podendo, no entanto, diminuí-los, tendo em vista que representam preceitos mínimos que devem ser observados pelo ordenamento jurídico pátrio a fim

¹²³ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹²⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso do Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

¹²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019

de garantir a dignidade da pessoa humana, sob pena de serem manifestamente inconstitucionais¹²⁷.

4.1 DA EFICÁCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS

No que tange à eficácia das normas constitucionais, conforme preceitua José Afonso da Silva, estas podem se dar de forma plena, contida ou limitada. As normas de eficácia plena são aquelas que no momento em que entram em vigor já produzem todos efeitos, possuindo, pois, uma aplicabilidade direta, imediata e integral. Estas independem de complementação infraconstitucional para ter sua aplicabilidade plena, criando situações subjetivas prontamente exigíveis¹²⁸.

As normas de eficácia contida, de igual sorte podem produzir seus efeitos no momento da promulgação da Carta Magna, no entanto, as normas infraconstitucionais ou até mesmo constitucionais podem reduzir sua aplicabilidade, sendo esta, portanto, direta, imediata, mas não integral. Por oportuno, destaca-se que enquanto não houver uma restrição a estas normas elas possuem eficácia plena¹²⁹.

Já no que concerne às normas de eficácia limitada, estas não produzem todos seus efeitos no momento da promulgação da Constituição, uma vez que dependem de uma lei infraconstitucional, possuindo, pois, aplicabilidade mediata, reduzida ou diferida. Todavia, é preciso se ater ao fato de que, no mínimo, estas normas produzem o efeito de vincular o legislador infraconstitucional, condicionando futuras leis, sob pena de sua omissão ser considerada inconstitucional¹³⁰.

Por outro lado, as normas constitucionais também podem ser classificadas como operativas e programáticas, usualmente utilizada pela doutrina e jurisprudência quando se visa negar eficácia a determinado preceito constitucional. As normas de eficácia programática pretendem definir propósitos, cuja materialização depende de ato normativo alheio à Constituição. Nessa senda, são normas insuficientes, de modo que sua execução depende de ato regulamentador

¹²⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹²⁸ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹²⁹ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹³⁰ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

do legislador infraconstitucional. Já no que concerne às normas operativas, são dotadas de eficácia imediata, sendo, pois, auto-executáveis, completas em seus pressupostos de incidência e disposições, vislumbrando, de plano, formas de concretizar os direitos nelas previstos¹³¹.

Ademais, as normas podem ser classificadas a partir da matéria que versam, podendo corresponder a questões atinentes à organização do Estado e dos poderes nele constituídos; por outro lado, podem consistir em normas definidoras de direito, conceituando direitos fundamentais que preceituam o ordenamento jurídico. A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, § 1º consubstanciou o entendimento no sentido que as normas que versam sobre direitos fundamentais possuem aplicabilidade imediata, de modo que não há que se falar em eficácia programática destes direitos. Nesse diapasão, as leis devem se adequar aos direitos fundamentais previstos na Carta Magna, vez que estes regulamentam diretamente as relações jurídicas¹³².

Todavia, esta concepção não é absoluta, haja vista que determinadas normas atinentes aos direitos fundamentais podem possuir caráter incompleto, inviabilizando, assim, sua aplicação imediata. Isto se dá quando a aplicação destas normas pelos magistrados corresponder à violação de competências do legislador, ou então quando a Carta Magna delegar expressamente ao legislador infraconstitucional o poder-dever de efetivar a aplicação dos direitos fundamentais nela previstos. Somente nessas ocasiões é possível afastar o princípio previsto no artigo 5º, § 1 da CF¹³³.

Em síntese, a Constituição advém de um pacto político fundamental da sociedade, de modo que não se pode negar as normas contidas nela, não havendo que se questionar quanto à eficácia das normas constitucionais, debatendo-se, apenas, o nível de intensidade destas no ordenamento jurídico brasileiro¹³⁴.

¹³¹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³² MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³³ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

4.2 DO CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE

Face ao reconhecimento da supremacia e da força vinculante da Carta Magna e das normas nela contidas, mister que se compreenda o instituto do controle de constitucionalidade no Brasil e os mecanismos de proteção dos preceitos constitucionais diante das leis e atos normativos¹³⁵.

O controle de constitucionalidade pode ser classificado a partir da concepção do órgão responsável por este, dividindo-se em: controle político, jurisdicional e misto. O controle político, também conhecido como controle francês, atribui ao órgão político a competência atinente à fiscalização de constitucionalidade de determinada lei ou ato normativo. No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se como exemplo de efetivação deste modelo o veto do Poder Executivo a determinado projeto de lei, pautado no critério de inconstitucionalidade deste, conforme prevê o artigo 66, § 1º da Constituição Federal. Já o modelo jurisdicional é aquele que confere ao Poder Judiciário ou à Corte Constitucional a aptidão para efetuar o controle de constitucionalidade de determinada norma¹³⁶.

Por outro lado, o controle de constitucionalidade, igualmente, pode ser classificado quanto à sua forma, diferenciando-se entre controle incidental e principal. O mecanismo incidental de controle é aquele em que a inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo é arguida na conjuntura de um processo judicial, de modo que este não é o objeto principal da ação. No que tange ao controle principal, este viabiliza que a inconstitucionalidade seja arguida como objeto central de determinado processo judicial¹³⁷.

Outrossim, pode-se catalogar o controle de constitucionalidade quanto ao momento em que este é realizado, distinguindo entre preventivo e repressivo. O controle preventivo ocorre antes da promulgação da lei ou ato normativo. No Brasil esta modalidade pode se dar através do controle de projetos realizado pelas Comissões de Constituição e Justiça das Casas do Congresso; ou através do veto

¹³⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³⁶ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

do Presidente da República com base na inconstitucionalidade de determinado projeto de lei; bem como por meio de interposição de mandado de segurança por parlamentar, suscitando a violação da cláusula pétreia por projeto de emenda constitucional¹³⁸.

O controle jurisdicional de constitucionalidade subdivide-se em: controle concentrado, difuso e misto. O controle difuso, também conhecido como americano, confere a qualquer órgão jurisdicional, dentro de sua competência, o poder-dever de ao aplicar a lei no caso concreto, afastá-la a partir da concepção de sua incompatibilidade com a Constituição. Neste mecanismo, via de regra, a inconstitucionalidade é arguida dentro de um processo, sendo uma questão incidental a ser analisada pelo magistrado¹³⁹. Tem-se, pois, que a eficácia da declaração de inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo no sistema difuso se dá *inter partes*, ou seja, continua em pleno vigor nos demais casos, tornando-se nula apenas no caso em apreço¹⁴⁰.

No que tange ao controle concentrado de constitucionalidade, igualmente denominado de austríaco ou europeu, este atribui a um órgão jurisdicional superior ou à Corte Constitucional, a competência para o julgamento das questões atinentes à constitucionalidade de determinada norma, sendo no caso brasileiro o Supremo Tribunal Federal. Conforme aduz Gilmar Mendes “referido modelo adota as ações individuais para a defesa de posições subjetivas e cria mecanismos específicos para a defesa dessas posições”¹⁴¹. Neste caso, em geral, a alegação de inconstitucionalidade de uma lei ou ato normativo é o objeto principal da ação, sendo, pois, uma impugnação abstrata da norma. Deste modo, via de regra, as decisões que declararem a inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo através do controle concentrado terão eficácia *erga omnes*, se estendo, então, aos demais casos¹⁴².

¹³⁸ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹³⁹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁴⁰ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹⁴¹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 1057.

¹⁴² MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Já o controle misto de constitucionalidade abarca os dois modelos supramencionados. Em geral, confere aos tribunais ordinários o poder de afastar a aplicação de determinada norma, dentro de um processo judicial específico, ou seja, através do controle difuso. Todavia, de igual sorte, atribui ao tribunal superior a aptidão para declarar a inconstitucionalidade de determinada norma em ações judiciais de caráter abstrato, através do controle concentrado. O controle misto de constitucionalidade se consagrou tanto no ordenamento jurídico português quanto no brasileiro¹⁴³.

Dessarte, no Brasil, as Constituições promulgadas posteriormente à de 1891, passaram a atribuir critérios de controle de constitucionalidade que se afastavam do puramente difuso. De início, a Carta Magna de 1934, introduziu a Ação Direta de Inconstitucionalidade Interventiva; estabelecendo, ainda, que por maioria absoluta dos votos dos membros dos tribunais estes poderiam declarar a inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo; bem como conferiu ao Senado Federal o poder de suspender a eficácia de determinada norma declarada inconstitucional. Outrossim, a Constituição de 1946 instituiu a Ação Direta de Inconstitucionalidade Genérica, assim como atribuiu ao Tribunal de Justiça a competência originária para julgar ato municipal que confrontasse Constituição estadual, todavia esta não progrediu como previsto. No entanto, Lei Maior de 1969 consagrou a Ação Direta Interventiva a fim de proteger os princípios constitucionais estaduais, de competência originária do Tribunal de Justiça, cabendo ao Chefe do Ministério Público do Estado promovê-la¹⁴⁴.

Já no advento Carta Magna de 1988 o controle concentrado se consolidou no ordenamento jurídico pátrio, instituindo duas outras formas de controle constitucional sendo elas: a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão e a Ação Declaratória de Constitucionalidade¹⁴⁵. Por oportuno, igualmente, ampliou a legitimação do controle abstrato, expandindo a legitimidade para a propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade, possibilitando que praticamente qualquer

¹⁴³ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁴⁴ SILVA, José Afonso da. **Curso do Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

¹⁴⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso do Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

questão constitucional possa ser suscitada no Supremo Tribunal Federal, reduzindo significativamente o controle difuso¹⁴⁶.

4.2.1 Das formas de Inconstitucionalidade

A inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo pode ser classificada a partir da origem de seu defeito, dividindo-se em formal e material. A inconstitucionalidade formal consiste em vícios na formação da norma, ao contrariar preceitos constitucionais técnicos, procedimentais, ou ainda relativos à competência. Destaca-se que o ordenamento jurídico brasileiro adota a ideia de não-censurabilidade dos atos exclusivamente *interna corporis*, de modo que não é o processo da constituição de determinada lei que é declarado inconstitucional, mas a lei em si, vez que esta só pode ser atacada a partir de sua existência¹⁴⁷.

Já a inconstitucionalidade material consubstancia-se no ataque ao conteúdo em si da lei. A partir da ideia de discricionariedade tem-se que o legislador possui liberdade para elaborar leis, devendo observar, no entanto, os limites impostos pela Constituição, sendo vedado o excesso de poder. O princípio da proporcionalidade deve ser respeitado a fim de evitar o excesso de poder, obstando, portanto, a incongruência entre meios e fins. Insta salientar que dentro do poder discricionário do legislador está o dever de legislar, de modo que a omissão igualmente pode configurar excesso de poder. Outro desdobramento deste princípio que deve ser igualmente observado, é a proibição de proteção insuficiente, visando garantir a efetivação dos direitos fundamentais, de maneira que o Estado não se exima de protegê-los¹⁴⁸.

Diante da elaboração de uma norma incompatível com os preceitos constitucionais por parte do legislador infraconstitucional, tanto no âmbito material quanto no âmbito formal, tem-se a inconstitucionalidade por ação. Já a inconstitucionalidade por omissão, advém da inobservância por parte do legislador

¹⁴⁶ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁴⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁴⁸ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

de um dever constitucional, acabando por impedir a concretude de preceitos previstos na Carta Magna¹⁴⁹.

Por fim, cumpre ressaltar que, conforme entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, o princípio da contemporaneidade vigora no ordenamento jurídico pátrio, de modo que não há que se falar em inconstitucionalidade das leis vigentes antes da promulgação da nova Constituição, mas sim da recepção ou não destas. Tem-se, portanto, que uma norma não será recepcionada pela Carta Magna quando tiver uma incompatibilidade material com esta, devendo ser, portanto, revogada¹⁵⁰.

Tal entendimento se dá em atenção ao direito adquirido, proibindo a retroatividade da norma, a fim de efetivar a segurança jurídica e a paz social¹⁵¹. Assim, a análise de confronto das normas não se dá sob a ótica de supremacia da Constituição, mas sim a partir da ideia de força denegatória da lei posterior.

4.2.2 Dos efeitos da Inconstitucionalidade

De plano, importante que se diga que a inconstitucionalidade de uma determinada lei ou ato normativo consiste na sua relação com a Lei Maior, averiguando se estas são compatíveis entre si, ou seja, se as normas infraconstitucionais se inserem dentro dos objetivos constitucionais. Tratando-se, pois, de uma relação de caráter normativo, valorativo. A partir desta concepção versa Gilmar Mendes: “Em verdade, é essa relação de índole normativa que qualifica a inconstitucionalidade, pois somente assim logra-se afirmar a obrigatoriedade do texto constitucional e a ineficácia de todo e qualquer ato normativo contraveniente”.¹⁵²

O caráter da sanção aplicada às normas que vão de encontro aos preceitos firmados pela Lei Maior do Estado, qualifica o seu grau de obrigatoriedade, haja vista que a ausência de uma sanção efetiva torna a declaração de inconstitucionalidade uma mera censura. Tal sanção se consagra através da

¹⁴⁹ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁵⁰ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹⁵¹ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹⁵² MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. xx.

nulidade dos atos inconstitucionais, retirando-os, assim, do ordenamento jurídico pátrio¹⁵³.

No ordenamento jurídico brasileiro, via de regra, quando declarada a inconstitucionalidade de determinada lei ou ato normativo, seja no controle difuso, seja no controle concentrado, esta terá efeito *ex tunc*, sendo, pois, considera um ato nulo. Excepcionalmente, o Supremo Tribunal Federal, tem competência para restringir esta eficácia a fim de garantir a segurança jurídica ou o interesse social, através de votação por maioria qualificada, correspondente a dois terços de seus membros¹⁵⁴.

4.3 A APLICAÇÃO DO ARTIGO 62 DA CLT PELA JURISPRUDÊNCIA

O tema referente à inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT é amplamente debatido nos tribunais trabalhistas, visto que o artigo suscitado exclui determinados empregados do capítulo celetista referente à duração do trabalho, em um aparente confronto analítico com o previsto no artigo 7º, inciso XII e XVI. Este dispositivo assegura a todos empregados o direito à jornada limitada em oito horas e quarenta e quatro horas semanais, bem como a perceber contraprestação pelas horas laboradas em horário extraordinário:

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;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal¹⁵⁵.

¹⁵³ MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

¹⁵⁴ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012

¹⁵⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 nov. 2019. [não paginado].

No entanto, a jurisprudência majoritária tem entendido pela compatibilidade do dispositivo celetista com as normas constitucionais. Nesse diapasão, o Tribunal Superior do Trabalho já firmou seu entendimento no sentido de que diante de situações peculiares o legislador infraconstitucional pode estabelecer questões diferenciadas sem, contudo, violar o dispositivo constitucional que traz apenas normas genéricas.

Nesse sentido, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi ao julgar Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela reclamante que realizava atividade externa enquadrada no artigo 62, inciso I da CLT, que arguia a inconstitucionalidade do referido dispositivo, não acolheu as alegações da parte autora nos seguintes termos:

Destaca-se que o artigo 62 da CLT é plenamente vigente, não havendo falar em sua derrogação pelo art. 7º, XIII, da Constituição da República. O dispositivo legal é norma que regula situação específica, excepcional à regra geral inserta nesse dispositivo constitucional. Nessa esteira, há muito vem se pronunciando o Tribunal Superior do Trabalho [...]¹⁵⁶.

Outrossim, o Ministro Walmir Oliveira Da Costa em sede de Embargos de Declaração, chegou a aplicar multa por embargos protelatórios à parte que os opôs sob o argumento de negativa de prestação jurisdicional, vez que a 1ª Turma do TST não teria enfrentado a arguição de inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT. Neste contexto, o Ministro entendeu que os Embargos opostos pela parte eram meramente protelatórios, na medida em que o entendimento pela constitucionalidade do dispositivo suscitado já era pacificado no Tribunal Superior e, igualmente, no Supremo Tribunal Federal, aplicando, assim, ao embargante a multa prevista no artigo 1026, § 2º, do Código de Processo Civil¹⁵⁷.

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 15321620175120014**. Agravo de instrumento em recurso de revista da reclamante interposto sob a égide da lei nº 13.467/2017 - horas extras - trabalho externo [...]. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 6 de novembro de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/778957635/arr-15321620175120014/inteiro-teor-778958053?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 nov. 2019. [não paginado].

¹⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **ED-Ag-AIRR 10010811620165020263**. Agravo. Agravo De Instrumento. Recurso De Revista Interposto Sob A Égide Da Lei Nº 13.015/2014 [...]. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 12 de julho de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível

O Supremo Tribunal Federal tratou do tema em 2008 ao julgar Agravo Regimental, expondo que a exceção prevista, no artigo 62, inciso II da CLT referente ao controle de jornada dos empregados ocupantes de cargo de gestão não fere a norma constitucional prevista no artigo 7º, inciso XIII¹⁵⁸.

Em que pese o entendimento firmado no sentido de compatibilidade do artigo 62 com as normas constitucionais, a jurisprudência majoritária de igual sorte entende que no que tange ao inciso I do dispositivo, este se trata apenas de presunção relativa de impossibilidade de controle de jornada dos trabalhadores externos, admitindo, pois, prova em sentido contrário. No entanto, verificada a impossibilidade de controle de jornada, e, conseqüentemente, enquadrando o trabalhador no dispositivo celetista, a jurisprudência igualmente infere que estes obreiros não têm direito ao pagamento de horas extras nem de adicional noturno, face a natureza de suas atividades. À luz deste entendimento, versou o Ministro Augusto César Leite de Carvalho em sede de Recurso de Revista:

O trabalhador que presta serviço externo não pode pleitear horas extras e noturnas ou dobras de domingos e feriados apenas se labora em condições as quais lhe permitem autodeterminar o seu tempo de trabalho, pois o fazem insusceptível a controle. Se o empregado que presta serviço externo recebe uma carga de trabalho que o obriga a cumprir jornada extenuante, se tem o seu horário de algum modo controlado pelo empregador, ou se existe ao menos a possibilidade de controle da sua jornada de trabalho, está ele imune à norma excludente e, por isso, pode pleitear os adicionais gerados pelo labor em sobretempo ou à noite.¹⁵⁹

em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/712948229/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10010811620165020263/inteiro-teor-712948249?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 nov. 2019.

¹⁵⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Recurso Extraordinário 563851 AgR/RS**. Recurso. Extraordinário. Inadmissibilidade. Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Agravo regimental improvido. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. Relator: Min. Cezar Peluso, 26 de fevereiro de 2008. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28563851%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y6z17fu4>. Acesso em: 30 nov. 2019.

¹⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista 5861420145170013**. Recurso de revista sob a égide da lei 13.015/2014. Requisitos do artigo 896, § 1º-a, da CLT atendidos. Horas extras. Trabalho externo [...]. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 8 de novembro de 2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2017. Disponível em:

Outrossim, o Ministro Maurício Godinho Delgado, consignou ser ônus do empregador comprovar a inexistência de sujeição de horário, ou a impossibilidade de controle deste, estabelecendo o seguinte:

O simples fato de serem externos os serviços prestados pelo empregado não tem o condão de, por si só, enquadrá-lo na excludente prevista no inciso I do artigo 62 da CLT e excluir o seu direito à percepção de horas extras, devendo, pois, ficar comprovado pelo empregador que não havia sujeição a horário ou que a ausência de controle decorria da impossibilidade ou da incompatibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho, em razão da natureza da prestação dos serviços.¹⁶⁰

Depreende-se, pois, que a jurisprudência majoritária tem adotado o entendimento pela compatibilidade do artigo 62 da CLT com os dispositivos constitucional atinentes à duração do tempo de trabalho e ao direito a perceber remuneração referente às horas extras laboradas. Tal concepção se dá por entender que a norma constitucional trata de forma genérica do tema de limitação do tempo de trabalho, sendo pertinente, portanto, ao legislador infraconstitucional positivar situações específicas, excluindo determinados obreiros da limitação constitucionalmente imposta. Por outro lado, o entendimento jurisprudencial, em sua maioria, igualmente vai no sentido de que a presunção quanto à impossibilidade de controle de jornada dos trabalhadores externos é relativa, aceitando prova em contrário. Assim, baseiam-se os magistrados no princípio da primazia da realidade, vez que a realidade fática vivenciada pelos obreiros prevalece às questões formais.

São poucos os juristas que reconhecem a incompatibilidade do artigo 62 da CLT com os preceitos constitucionais. A título de exemplo, pode-se citar os termos do voto do Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes da 1º Turma do

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5655872880ccf800d4e2d732f35fe29a>. Acesso em: 30 nov. 2019. [não paginado].

¹⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 31-03.2011.5.03.0074**. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Julgamento Anterior Por Esta 3ª Turma. Devolução Dos Autos Para Eventual Emissão De Juízo De Retratação. Artigo 1.030, Inciso li, Do Cpc. Terceirização Trabalhista. Instalação De Linhas Telefônicas [...]. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 30 de outubro de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#fa290b3883869b368c0143ad3ff0c0ae>. Acesso em: 1 dez. 2019.

Tribunal Regional da 17ª Região, que afastou a aplicação do artigo celetista face à possibilidade de controle de jornada por parte do empregador e, igualmente, destacou que

[...] a ausência de limitação de jornada, sob qualquer aspecto, como no caso dos autos pela execução de atividades externas, implica na violação a garantias constitucionais, ao passo que ficam os empregados sujeitos a jornadas excessivas e a constante conexão ao trabalho. Garantias essas, entre elas o direito à saúde e ao lazer que tem sua aplicabilidade assegurada, especialmente pela sua eficácia horizontal imediata, enquanto direito fundamental previsto constitucionalmente, de grande valor e que se irradia tanto ao direito à saúde, quanto à dignidade da pessoa do trabalhador¹⁶¹.

De igual sorte, o Desembargador Jorge Luiz Souto Maior do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região firmou seu entendimento pela incompatibilidade do dispositivo celetista com as normas constitucionais, destacando que “o artigo 62 da CLT como um todo contrataria, frontalmente, a Constituição Federal, que, ao tratar do direito à limitação da jornada, não abre qualquer exceção, como fazia, a

¹⁶¹ “MOTORISTA. TRABALHO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O trabalho externo não importa, por si só, em ausência de controle de jornada. A moderna doutrina trabalhista tem entendido que o art. 62, I, da CLT, deve ser interpretado como um dever social do empregador em controlar a jornada de trabalho, porque a mera condição de ser humano obriga a limitação de tempo de trabalho, mormente no caso dos autos, em que o reclamante exercia a função de motorista, cujo trabalho excessivo potencializa sobremaneira o risco de acidentes. Outros entendem que é inconstitucional a exclusão de trabalhadores da proteção legal de limite de tempo de trabalho, pois referida disposição celetista não estaria recepcionada pelo disposto no art. 7º, XIII, da CF, que se impõe a todos os trabalhadores sem exceção. Registre-se por oportuno, o Enunciado 17, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: *E. nº 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.* Desse modo, entendo que a reclamada, independentemente do trabalho externo, deveria ter realizado o controle da jornada de trabalho desempenhada pelo requerente e, conseqüentemente, tê-lo apresentado em juízo. Não se desincumbiu a ré, no entanto, desse ônus. ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Recurso Ordinário 0000798-34.2015.5.170002**. Motorista. Trabalho Externo. Possibilidade De Controle De Jornada. Horas Extras Devidas. O trabalho externo não importa, por si só, em ausência de controle de jornada [...]. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, 29 de março de 2016. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/100071864/?pq=&fmt=2> . Acesso em 30 nov. 2019. Grifo nosso.

Constituição de 1967”.¹⁶² Outrossim, consignou que a limitação de jornada deve ser aplicada a todos trabalhadores, vez que se trata de um direito fundamental, de modo que a empresa não pode se omitir em efetuar o controle. Assim sendo, o magistrado afastou a aplicação do artigo 62, I, vez que verificou a possibilidade de efetivo controle por parte do empregador¹⁶³.

Nota-se, pois, que os magistrados que reconhecem a violação constitucional contida no artigo celetista, bem como a restrição do direito fundamental à limitação da jornada, não afastam a norma em razão da sua inconstitucionalidade. Ao contrário, seguem o entendimento firmado pelo TST, a fim de evitar a nulidade do artigo, partindo de uma interpretação à luz da Constituição, aplicando a norma celetista de forma restritiva, somente diante da impossibilidade total de controle de jornada.

Tem-se, portanto, que, de acordo com os julgados supramencionados, o enquadramento dos trabalhadores no artigo 62, inciso I da CLT se dá apenas diante da impossibilidade de controle de jornada por parte da empresa. Assim, por analogia, aplica-se a mesma premissa aos trabalhadores remotos, inseridos no inciso III do dispositivo, visto que o legislador ao retirá-los do capítulo celetista da duração de trabalho parte da mesma ideia de impossibilidade de controle do tempo de trabalho face à realização de atividades à distancia. No caso do teletrabalhador, a possibilidade de controle fica ainda mais evidente, vez que o desempenho de suas atividades pressupõe a utilização de equipamentos telemáticos, meios estes que foram equiparados a meios pessoais e direitos para fins de supervisão, no artigo 6º, parágrafo único da CLT.

¹⁶² CAMPINAS (São Paulo). Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário 0011588-34.2016.5.15.0023**. Relator: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, 13 de março de 2018. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:hSyBDQOkYNAJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/24058563+0011588-34.2016.5.15.0023&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 30 nov. 2019.

¹⁶³ CAMPINAS (São Paulo). Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário 0011588-34.2016.5.15.0023**. Relator: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, 13 de março de 2018. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:hSyBDQOkYNAJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/24058563+0011588-34.2016.5.15.0023&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 30 nov. 2019.

Em que pese a falta de julgados referentes ao artigo 62, inciso III da CLT que trata especificamente do teletrabalhador, a ANAMATRA na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho aprovou o Enunciado 71, versando sobre a jornada dos teletrabalhadores:

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT¹⁶⁴.

Nota-se, portanto, que a ANAMATRA firmou seu entendimento no sentido de que o artigo 62, III da CLT não exime o empregador da obrigação de pagar horas extras ao obreiro, vez que o dispositivo celetista deve ser interpretado à luz da Constituição Federal e das convenções internacionais.

4.4 DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT

Primeiramente, cumpre ressaltar que neste estudo será abarcada a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT em seu sentido amplo, tendo em vista que a Constituição impõe o limite de tempo labor a todos empregados, impossibilitando a supressão deste direito de qualquer trabalhador, indistintamente. Diante disso, há que se discordar do entendimento majoritário adotado pela jurisprudência trabalhista.

Destaca-se que o tema relativo à duração do tempo de trabalho foi tratado pela primeira vez no âmbito constitucional pela Carta Magna de 1934, criada após a Revolução de 30. O artigo 121, § 1º, alínea b, estabeleceu como um preceito a ser observado o “trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só

¹⁶⁴ CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2018, Brasília, DF. **Reforma Trabalhista**: Enunciados Aprovados. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

prorrogáveis nos casos previstos em lei”.¹⁶⁵ Esta previsão que abria a possibilidade do legislador infraconstitucional prorrogar a jornada de trabalho para além de oito horas, se sucedeu nas Constituições de 1937¹⁶⁶, 1946¹⁶⁷ até 1967¹⁶⁸.

Até então, portanto, as normas relativas à duração da jornada de trabalho possuíam eficácia contida, ou seja, mesmo limitando o tempo de labor diário em oito horas, permitiam que sua incidência fosse limitada pelo legislador infraconstitucional. Portanto, a norma que viesse a aumentar a jornada de trabalho de certos empregados estaria em consonância com as constituições vigentes até então.

É sob a égide destas normas de eficácia contida, que, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas e, conseqüentemente, o artigo 62¹⁶⁹ da referida

¹⁶⁵ BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 20 nov. 2019. [não paginado].

¹⁶⁶ “Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei.” BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

¹⁶⁷ “Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei.” BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

¹⁶⁸ “Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.” BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

¹⁶⁹ “Art. 62. Não se compreendem no regime deste Capítulo : a) os vendedores praticistas, os viajantes e os que exercerem, em geral, funções de serviço externo não subordinado a horário, devendo tal condição ser, explicitamente, referida na carteira profissional e no livro de registro de empregados, ficando-lhes de qualquer modo assegurado o repouso semanal; b) os vigias, cujo horário, entretanto, não deverá exceder de dez horas, e que não estarão obrigados à prestação de outros serviços, ficando-lhes, ainda, assegurado o descanso semanal; b) os gerentes, assim considerados os que investidos de mandato, em forma legal, exerçam encargos de gestão, e, pelo padrão mais elevado de vencimentos, só diferenciem aos demais empregados, ficando-lhes, entretanto, assegurado o descanso semanal; c) os que trabalham nos serviços de estiva e nos de capatazia nos portos sujeitos a regime especial.” BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio**

lei, que já em sua redação originária, retirava determinados trabalhadores do capítulo de duração do tempo de trabalho. Tem-se, pois, que o dispositivo celetista estava de acordo com as normas constitucionais, tendo em vista que de fato o artigo da Lei Maior tratava da jornada em relação à generalidade dos obreiros, atribuindo ao legislador infraconstitucional a competência de positivar exceções diante das peculiaridades de determinadas atividades laborais, autorizando, portanto, que sua aplicabilidade fosse limitada por normas abaixo de sua jurisdição.

Em 1988 foi promulgada a nova Carta Magna, conhecida como “Constituição Cidadã”, priorizando a supremacia e intangibilidade dos direitos fundamentais, desvinculando-se da ótica liberal, de modo que o ser humano passa a ser preceito central no ordenamento jurídico pátrio, visando, assim, assegurar os direitos fundamentais¹⁷⁰. Conforme aduz Maurício Godinho Delgado, “o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto de democratização da sociedade civil”.¹⁷¹

É nesse contexto, que logo em seu primeiro artigo a Constituição coloca o valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana como princípios fundamentais em uma sociedade livre, justa e solidária¹⁷². Assim, ao revés das Constituições anteriores, a Carta Magna de 1988 eleva os direitos sociais ao patamar de direitos e garantias fundamentais do Estado Democrático de Direito¹⁷³.

No artigo 7º que o texto constitucional ocupou-se em tratar dos preceitos trabalhistas mínimos que devem ser garantidos a todos trabalhadores urbanos e rurais. Nessa senda, no inciso XIII do referido dispositivo a Carta Magna tratou do

de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

¹⁷⁰ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região).

Cadernos da AMATRA IV. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

¹⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 144.

¹⁷² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁷³ SERAFINI, Lucas. A (In)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho Face aos Postulados da Proteção do Direito Trabalhista. **Perspectiva**, Erechim, v. 35, n. 130, p.161-176, jul. 11. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/130_179.pdf. Acesso em: 25 jul. 2019.

tema atinente à duração do tempo de trabalho, limitando-o em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Outrossim, retirou da sua redação qualquer possibilidade de normas infraconstitucionais aumentarem o período de labor nela previsto, permitindo, apenas, a de compensação de horário por meio de normas coletivas.

Não à toa é retirada da redação da nova norma a possibilidade de lei ordinária prorrogar o tempo de trabalho constitucionalmente fixado, se diferindo do estabelecido até então pelas demais Constituições. Tal supressão demonstra clara intenção do legislador constituinte em não admitir qualquer ressalva legal quanto à duração do tempo de trabalho, inviabilizando a restrição de sua aplicabilidade por norma infraconstitucional¹⁷⁴.

Importante que se diga, ainda, que em especial atenção à duração da jornada laboral, o inciso XVI do artigo 7º prevê ser direito de todos obreiros, novamente sem exceção, perceber a devida contraprestação pelas horas extras prestadas.

Fica claro, pois, que o legislador constituinte visa substituir as normas de eficácia contida atinentes à duração do tempo de labor por normas de eficácia plena, a fim de que o direito ao período de trabalho de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro semanais seja estendido a todos os trabalhadores, sem possibilidade de exceções. Ressalta-se que é preciso interpretar as normas jurídicas a partir da concepção da vontade geral implícita, a Constituição é reflexo de um contrato social, de modo que sua redação deve ser vista a partir de um processo hermenêutico, levando em conta os valores por trás de seus dispositivos¹⁷⁵.

Assim, a partir dos valores firmados na Carta Magna de 1988, quais sejam a aplicação das normas sob a ótica do ser humano em primeiro plano, pautando-se na dignidade da pessoa, fica ainda mais evidente a intenção do constituinte em ampliar a proteção do trabalhador. Nessa senda, versa Valdete Souto Severo:

A compreensão da dimensão do novo paradigma albergado pela Constituição Federal de 1988 evidencia a assunção do homem

¹⁷⁴ STRECK, Lênio Luiz. Análise Crítica da Jurisdição Constitucional e das possibilidades hermenêuticas de concretização dos direitos fundamentais. *In*: SCAFF, Fernando Facury (org.). **Constitucionalizando Direitos**. São Paulo: Renovar, 2003. p. 137.

¹⁷⁵ STRECK, Lênio Luiz. Análise Crítica da Jurisdição Constitucional e das possibilidades hermenêuticas de concretização dos direitos fundamentais. *In*: SCAFF, Fernando Facury (org.). **Constitucionalizando Direitos**. São Paulo: Renovar, 2003. p. 137.

enquanto membro de uma comunidade, como destinatário e razão de ser das normas jurídicas. Isso, porém, está longe de figurar no imaginário de nossos juristas. E é justamente porque ainda estamos comprometidos com o paradigma liberal, pelo qual o indivíduo deve ter por objetivo retirar do Estado o máximo de proveito para si, independente da comunidade em que está inserido, que necessitamos da proibição de retrocesso. Em outras palavras, ainda não há um ambiente capaz de dispensar a proteção estatal, deixando ao livre arbítrio dos particulares a consolidação dos valores que a Constituição Federal de 1988 instaura. Daí a necessidade de compreendermos os direitos trabalhistas fundamentais como direitos indisponíveis, irrenunciáveis e passíveis de ampla proteção estatal, de sorte que as normas infraconstitucionais devam buscar a máxima eficácia desses direitos¹⁷⁶.

A partir desta interpretação, é flagrante a incompatibilidade do artigo 62 da CLT com o artigo 7º XIII da CF, não havendo que se falar na possibilidade da norma celetista, ao tratar de casos específicos, afastar a aplicação da norma constitucional, visto que esta não abre espaço para exceções. Cumpre ressaltar, que se trata de inconstitucionalidade da lei ao invés de não recepção, vez que o artigo 62 teve sua redação alterada pela Lei 8.966/94 e, posteriormente, pela Lei 13.467/17, que inclui os teletrabalhadores em seu texto, portanto já na vigência da Constituição de 1988. À luz deste entendimento aduz Carmen Camino:

O que impressiona é não ter, o legislador ordinário, ao editar a Lei nº 8.966/94, atendido à disposição expressa do inciso XIII do art. 7º da CF, que somente admite exceções à jornada de oito horas, mediante negociação coletiva, nos casos de redução e compensação. Se já se sustentava, à luz do antigo texto do art. 62 da CLT, a tese de não ter sido recepcionado pela Constituição de 1988, é de se proclamar a inconstitucionalidade do novo texto, editado em constância da Carta de 1988¹⁷⁷.

Nota-se, pois, que desde 1988 não há como se conceber que determinados obreiro estejam sujeitos a jornadas de trabalho ilimitadas, não sendo razoável a aplicação do dispositivo celetista, haja vista que a ordem constitucional vigente atribui o caráter de direito humano à limitação do tempo de trabalho, priorizando o direito ao descanso, ao lazer e, conseqüentemente, à saúde do trabalhador. Deste

¹⁷⁶ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região). **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

¹⁷⁷ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

modo, conceber o enquadramento de determinados trabalhadores no artigo 62 seria aceitar a ideia de que a Constituição não se aplica a eles. Em um Estado Democrático de Direito as normas constitucionais que orientam uma sociedade têm sua aplicação plena e imediata, não havendo que se falar em eficácia meramente programática¹⁷⁸.

Em consonância com este entendimento, o Enunciado 17 aprovando na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 2007, realizado pela ANAMATRA reconheceu a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, por afronta ao artigo 7º, incisos XII e XV da Carta Magna¹⁷⁹.

Por fim, tem-se que suprimir de certos trabalhadores o direito à limitação da jornada e, igualmente, a perceber horas extras representa um claro retrocesso social, o que não pode ser concebido em uma Constituição fundada no Estado Democrático de Direito, que visa garantir a eficácia dos direitos humanos fundamentais. Destarte, qualquer medida que venha suprimir direitos constitucionais prefixados é por si só inconstitucional, haja vista que viola o princípio da proibição do retrocesso social.

As normas trabalhista não podem ser analisadas a partir da ótica individualista, aceitando que o valor do mercado se sobreponha ao valor humano por trás do trabalhador. As normas previstas no artigo 7º do Texto Maior não configuram mera retórica, vez que versam sobre uma nova concepção de direitos. Direitos estes que foram conquistados através de muita luta da classe trabalhadora em decorrência de anos de exploração e que buscam aferir um equilíbrio mínimo entre a

¹⁷⁸ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região). **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

¹⁷⁹ 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciados aprovados na primeira jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2007. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 1 dez. 2019.

força de trabalho e o sistema capitalista. É sob esta visão que se fundamenta o princípio da proibição do retrocesso social, que em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana, visa a proteção do ser humano¹⁸⁰.

A interpretação do artigo 62 da CLT consubstanciada pela jurisprudência, relativiza preceitos fundamentais, representando um flagrante retrocesso social, vez que retira de certos obreiros o direito à limitação da jornada e à percepção de horas extras, sob o argumento infundado que as normas constitucionais às quais o legislador constituinte atribuiu eficácia plena, podem ser relativizadas por normas infraconstitucionais. Tal interpretação sobrepõe os interesses do capital sob a dignidade da pessoa humana, permitindo que uma parcela de trabalhadores fique exposto a uma jornada de trabalho de tempo indeterminado, violando seus direitos a descanso e lazer¹⁸¹.

A Lei 13.467/17, que por si só fere diretamente o princípio de vedação ao retrocesso social, pautada na ideia de favorecer os interesses do mercado em detrimento dos direitos do trabalhadores, amplia a abrangência do dispositivo manifestamente inconstitucional, excluindo um novo grupo de trabalhadores do capítulo celetista de duração do tempo de trabalho, os teletrabalhadores. Desprovida de qualquer razoabilidade na medida em que ignora os avanços tecnológicos que possibilitam o controle à distância por mecanismos *online*, dificultando, ainda mais, a concretude do direito à desconexão dos trabalhadores remotos¹⁸².

¹⁸⁰ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região). **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

¹⁸¹ SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região). **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

¹⁸² SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista: Pontos e Contrapontos**. Porto Alegre: Sensus, 2017. Disponível em: <http://www.aatasp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o presente estudo visou compreender o instituto do teletrabalho, sua origem e os desafios que esta modalidade laboral impõe ao Direito do Trabalho ao quebrar paradigmas centrais, vez que institui que o trabalhador realize suas atividades fora da sede empresarial. Outrossim, buscou-se compreender as consequências fáticas e jurídicas da alteração legislativa advinda da Lei 13.467/17 que incluiu os trabalhadores remotos no artigo 62, inciso III da CLT, excluindo-os do capítulo celetistas atinente à duração do tempo de trabalho.

Em um primeiro momento foi necessário realizar um retrospecto histórico a fim de compreender a origem das relações empregatícias e seus desdobramentos até chegar ao teletrabalho. Verificou-se, pois, que na origem do Direito Trabalhista a prestação das atividades laborais era centralizada na indústria, a partir de uma intensa fiscalização do empregador, visando a alta produtividade dos obreiros. É nesse contexto que se concretizou a relação conturbada entre capital e trabalho, demandando a regulamentação estatal, consolidando as normas trabalhistas, voltadas à dignidade do trabalhador.

Ainda, elucidou-se que o teletrabalho é fruto da Revolução Tecnológica, dotado da ideia de modernidade, vez que possibilita que o empregado realize suas atividades laborais fora da sede empresarial por intermédio de meios telemáticos de informação e comunicação. Deste modo, esta nova forma de prestação laboral consolidou-se por volta dos de 1970, se mostrando como uma alternativa viável para reduzir os gastos do empregador em tempos de crise, dotada, igualmente, de uma ideia de flexibilização da relação empregatícia.

Ademais, verificou-se que a Lei 13.467/17, que justamente surgiu com a ideia de flexibilização dos direitos trabalhistas, pela primeira vez positivou o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, deixando de se ater, entretanto, às peculiaridades desta forma de prestação laboral, retirando dos teletrabalhadores diversos direitos. Dentre os direitos suprimidos, deu-se especial atenção à inclusão destes obreiros no artigo 62, inciso III da CLT, retirando-os, assim, do capítulo celetista referente à duração do tempo de trabalho.

Destarte, tratou-se da conquista secular que a regulamentação da jornada representa aos trabalhadores, diante de anos de exploração face à incessante busca do capital por alta produtividade e lucro. De maneira que as normas atinentes ao tempo de trabalho passaram a adquirir caráter fundamental por estarem diretamente ligadas à proteção da dignidade e saúde dos obreiros.

De igual sorte, referiu-se ao tema de direito à desconexão que possui extrema relevância nos dias atuais, haja vista que os avanços tecnológicos permitem que as pessoas se mantenham conectadas em qualquer lugar e em qualquer tempo, de modo que os trabalhadores acabam tendo dificuldades em manterem-se afastados do trabalho tanto física quanto mentalmente e, conseqüentemente, em efetivar o tempo despendido para descanso e lazer. No que tange aos trabalhadores remotos esta dificuldade em desconexão fica ainda evidente, pois a ausência de um local exato para realizar as atividades laborais e, igualmente, a utilização de meios tecnológicos para executar suas funções, tornam o empregado ainda mais conectados à empresa, sem usufruir concretamente seu direito ao lazer, ou seja, a se desconectar tanto física quanto mentalmente do trabalho.

No entanto, destacou-se que, o legislador reformista, ao instituir a Lei 13.647/17, regulamentando pela primeira vez o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, ignorou os avanços tecnológicos inerente a esta modalidade laboral, retirando dos trabalhadores remotos, o direito à limitação da jornada laboral, ao enquadrá-los no artigo 62, inciso III da CLT.

No terceiro capítulo, foi abordado o artigo 62 da CLT em face aos preceitos constitucionais previstos no artigo 7º incisos XIII e XVI da Constituição Federal, os quais visam garantir a todos trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação do tempo de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, bem como a perceber contraprestação pelas horas extras laboradas. Assim, verificou-se que o entendimento firmado pela jurisprudência majoritária vai no sentido de que a norma celetista é compatível com a Constituição, haja vista que o artigo 7º, inciso XIII trata de normas genéricas, permitindo que o legislador infraconstitucional trate de situações específicas.

No entanto, fez-se uma ressalva a este entendimento, vislumbrando-se que as Constituições anteriores a de 1988, ao versar sobre a limitação do tempo de

trabalho, previam em seu texto a possibilidade de normas infraconstitucionais aumentarem o período constitucionalmente fixado, possuindo, pois, eficácia contida. Já a Carta Magna de 1988, suprimiu de sua redação a possibilidade de ressalva legal quanto à limitação do tempo de trabalho por ela imposta, de maneira que o dispositivo constitucional que limita a jornada do trabalhador em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais passa a ter eficácia plena, impossibilitando que sua aplicabilidade seja afastada por norma infraconstitucional.

Ademais, verificou-se que o artigo 62 da CLT igualmente viola o princípio do não retrocesso social ao retirar de determinada classe de trabalhadores o direito à limitação de jornada. Tal princípio é de suma importância em um Estado Democrático de Direito, tendo em vista que este visa efetivar o direito à dignidade da pessoa humana em face aos interesses do mercado.

Em síntese, tem-se que a flexibilização inerente ao teletrabalho acaba levando à falsa impressão de impossibilidade de efetivação do poder diretivo do empregador, podendo acarretar na perda de direitos por parte dos empregados remotos. No entanto, é preciso se ater ao fato que o desenvolvimento tecnológico possibilitou a criação de meios de controle e fiscalização através da telemática, tão ou até mais eficazes que os meios pessoais de controle. Esta constatação encontra-se, inclusive, positivada no artigo 6º, parágrafo único da CLT. Portanto, a inclusão dos trabalhadores remotos no artigo 62, inciso III da CLT, é um ato simplório e irresponsável, vez parte do princípio da impossibilidade de controle da jornada destes empregados, deixando de vislumbrar os diversos meios de controle advindos da evolução tecnológica.

Por fim, fica clara a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, haja vista que este restringe a aplicabilidade normas constitucionais de eficácia plena, que garantem a todos trabalhadores o direito à limitação de jornada e ao pagamento pelas horas laboradas extraordinariamente. Destaca-se que tais preceitos não podem ser relativizados, sendo inadmissível aceitar que certos trabalhadores possam ficar sujeitos a jornadas ilimitadas, sem efetivar seu direito ao descanso e lazer. Cumpre, portanto, ao Direito Trabalhista impor limites à exploração do sistema capitalista, sem se olvidar do lado humano por trás das relações empregatícias, sob

pena criar pessoas que vivem somente para o trabalho, comprometendo a saúde física e mental dos obreiros.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma Análise Normativa e Comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica Uniaraxá**, Araxá, v. 21, n. 22, p. 223-241, ago. 2018. Disponível em: <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620>. Acesso em: 1 out. 2019.

BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. 22. ed. Curitiba: Rosea Nigra, 2013.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 20 nov. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Recurso Extraordinário 563851 AgR/RS**. Recurso. Extraordinário. Inadmissibilidade. Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Agravo regimental improvido. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. Relator: Min. Cezar Peluso, 26 de fevereiro de 2008. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28563851%29&base=baseAcordados&url=http://tinyurl.com/y6zl7fu4>. Acesso em: 30 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **ED-Ag-AIRR 10010811620165020263**. Agravo. Agravo De Instrumento. Recurso De Revista Interposto Sob A Égide Da Lei Nº 13.015/2014 [...]. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 12 de julho de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/712948229/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10010811620165020263/inteiro-teor-712948249?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 31-03.2011.5.03.0074**. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Julgamento Anterior Por Esta 3ª Turma. Devolução Dos Autos Para Eventual Emissão De Juízo De Retratação. Artigo 1.030, Inciso li, Do Cpc. Terceirização Trabalhista. Instalação De Linhas Telefônicas [...]. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 30 de outubro de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#fa290b3883869b368c0143ad3ff0c0ae>. Acesso em: 1 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista 5861420145170013**. Recurso de revista sob a égide da lei 13.015/2014. Requisitos do artigo 896, § 1º-a, da CLT atendidos. Horas extras. Trabalho externo [...]. Relator: Augusto César Leite de Carvalho, 8 de novembro de 2017. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5655872880ccf800d4e2d732f35fe29a>. Acesso em: 30 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 15321620175120014**. Agravo de instrumento em recurso de revista da reclamante interposto sob a égide da lei nº 13.467/2017 - horas extras - trabalho externo [...]. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 6 de novembro de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/778957635/arr-15321620175120014/inteiro-teor-778958053?ref=juris-tabs>. Acesso em: 30 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciados aprovados na primeira jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2007. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 1 dez. 2019.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPINAS (São Paulo). Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário 0011588-34.2016.5.15.0023**. Relator: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, 13 de março de 2018. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:hSyBDQOkYNAJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/24058563+0011588-34.2016.5.15.0023&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 30 nov. 2019.

CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, Tecnologia e Globalização: A necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: Ltr, 2006.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 158, p. 117-141, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5606bf6aab5ba342&docguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&hitguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&spos=1&epos=1&td=84&context=8&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de Trabalho e Teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 161, p. 65-84, jan./fev. 2015. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5813a6f6ab5bbdb2&docguid=I307c57e0989211e4a6cc010000000000&hitguid=I307c57e0989211e4a6cc010000000000&spos=4&epos=4&td=5&context=162&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 nov. 2019.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2018, Brasília, DF. **Reforma Trabalhista**: Enunciados Aprovados. Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: Com Comentários à Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). **Recurso Ordinário 0000798-34.2015.5.170002**. Motorista. Trabalho Externo. Possibilidade De Controle De Jornada. Horas Extras Devidas. O trabalho externo não importa, por si só, em ausência de controle de jornada [...]. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, 29 de março de 2016. Disponível em: <http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/100071864/?pq=&fmt=2>. Acesso em 30 nov. 2019.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O Teletrabalho na Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista): Uma Regulamentação em Desacordo com as Evidências Empíricas. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p.28-57, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152270>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito**: O trabalho a distância e sua Análise Jurídica em Face dos Avanços Tecnológicos. 22. ed. Curitiba: Juruá, 2014.

FERREIRA, Álaba Cristina; ARIAS, Alexandre Peres; PINTO, Geraldo Augusto. A Maquinaria em Marx e o Teletrabalho Contemporâneo: Aproximações Teóricas. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 5., 2019, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2019. p. 1-20. Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/ppgd/wp-content/uploads/sites/563/2019/09/12.2.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 14 nov. 2019.

FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, v. 7, n. 24, p. 196-215, jul./set.

2013. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246/679>. Acesso em: 5 out. 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2019.

GUIMARÃES, Pollyanna Silva. **A Tecnologia Aliada à Construção do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Rafaela Tiyano Dichoff Kasai Araujo. Teletrabalho e as Novas Tecnologias de Controle de Jornada. In: MURADAS, Daniela; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda (Org.). **Entre Memórias e Memoriais: Olhares da Advocacia sobre a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Rtm, 2018. p. 195-202.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. In: [Blog] JORGE Souto Maior. [S. l.], 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25 out. 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, 25 fev. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out. 2019.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho: Individual e Coletivo**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre as horas de trabalho nº 1, de 1919**. Washington, EUA: 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001. Acesso em: 15 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre o trabalho a domicílio nº 177, de 20 de junho de 1996**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 10 out. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Código do Trabalho. Lisboa: Assembléia da República, 2009. Disponível em: https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: Uma realidade no teletrabalho. *In*: E-GOV, [s. l.], [2008?]. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2019.

SERAFINI, Lucas. A (In)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho Face aos Postulados da Proteção do Direito Trabalhista. **Perspectiva**, Erechim, v. 35, n. 130, p.161-176, jul. 11. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/130_179.pdf. Acesso em: 25 jul. 2019.

SEVERO, Valdete Souto. A Constituição Federal e a lente invertida de quem aplica o direito do trabalho. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (4. Região). **Cadernos da AMATRA IV**. Porto Alegre, 7 jul. 2011. p. 1-16. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/cadernos/caderno-08/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista**: Pontos e Contrapontos. Porto Alegre: Sensus, 2017. Disponível em: <http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. *In*: SILVA, Alessandro da *et al* (org.). **Direitos Humanos**: Essência do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2007. p. 229-254.

SILVA, José Afonso da. **Curso do Direito Constitucional Positivo**. 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A Duração do Trabalho na Lei 13.467/17. *In*: SRTÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A Reforma Trabalhista na Visão Acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 93-117.

STRECK, Lênio Luiz. Análise Crítica da Jurisdição Constitucional e das possibilidades hermenêuticas de concretização dos direitos fundamentais. *In*: SCAFF, Fernando Facury (org.). **Constitucionalizando Direitos**. São Paulo: Renovar, 2003.

VALLE, Fernanda Dalla. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do Direito do Trabalho. *In*: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia

(org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.