

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

Mariana Bordin Bento

O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

Porto Alegre

2022

Mariana Bordin Bento

O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

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

Porto Alegre

2022

Mariana Bordin Bento

O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

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

Aprovada em: Porto Alegre, ___ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

Prof^a. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Prof^a. Dra. Vivian Caxambu Graminho

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a minha família, pelo apoio e compreensão. Principalmente a minha mãe, Marisa, que sempre foi minha maior inspiração para realizar a graduação em Direito.

Também agradeço ao Professor Leandro Dorneles, pela orientação no presente trabalho e pelas aulas ministradas na graduação.

E por último agradeço aos meus amigos, principalmente aqueles que estavam presentes, como colegas, durante toda a jornada de Faculdade.

RESUMO

O presente trabalho tem como propósito analisar o controle de jornada no teletrabalho, verificando a possibilidade de haver o controle de jornada nessa modalidade de trabalho e a constitucionalidade do art. 62 da CLT. O teletrabalho é uma tendência, aumentando a sua utilização com a pandemia de Covid-19 e acontecendo mudanças legislativas, como a Medida Provisória nº 1.108/2022. Para tanto, utilizou-se do método de pesquisa indutiva e como técnicas de pesquisa a consulta na doutrina, jurisprudência e legislação pertinentes ao tema. Há a possibilidade do teletrabalho ser controlado, confirmado pela MP nº 1.108/2022 que limitou a ser uma jornada não controlada somente o teletrabalho por produção ou tarefa. Acerca da constitucionalidade do art. 62 da CLT, conclui-se que ele é constitucional, trazendo apenas uma exceção a regra geral contida na Constituição, de acordo com a doutrina e a jurisprudência majoritária sobre o tema. Além disso, o art. 62 da CLT traz somente uma presunção de que é a jornada não controlada, o que pode ser afastado se for comprovado o controle de trabalho no caso concreto.

Palavras chaves: Teletrabalho. Controle de Jornada. Art. 62 da CLT.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 JORNADA DE TRABALHO.....	10
2.1 CONCEITO.....	10
2.1.1 Jornada de trabalho e a necessidade de sua limitação.....	10
2.1.2 Critérios para fixação da jornada de trabalho.....	11
2.1.2.1 Critérios especiais: prontidão e sobreaviso.....	12
2.1.3 Composição da jornada de trabalho.....	14
2.1.2.1 Variações de até dez minutos na jornada de trabalho.....	14
2.2 JORNADA COMPENSATÓRIA.....	15
2.2.1 Banco de horas.....	17
2.3 JORNADA EXTRAORDINÁRIA.....	18
2.3.1 Necessidade imperiosa.....	19
2.3.2 Acordo de prorrogação de jornada (art. 59 <i>caput</i> , da CLT).....	21
2.4 JORNADA NOTURNA.....	22
2.4.1 Jornada extraordinária noturna.....	23
2.5 INTERVALOS INTRA E INTERJORNADAS.....	24
2.5.1 Intervalos intrajornadas.....	24
2.5.2 Intervalos interjornadas.....	25
2.6 CONTROLE DE JORNADA.....	26
2.6.1 Jornadas controladas.....	27
2.6.2 Jornadas não controladas.....	28
3 TELETRABALHO.....	31
3.1 CONCEITO.....	31
3.1.1 Subordinação no teletrabalho.....	32
3.1.2 Classificações no teletrabalho.....	33
3.2 BREVE HISTÓRIA DO TELETRABALHO.....	34
3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	36
3.3.1 Vantagens no teletrabalho.....	37
3.3.2 Desvantagens do teletrabalho.....	38
3.4 DIREITO DE DESCONEXÃO NO TELETRABALHO.....	41
3.5 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE TELETRABALHO.....	45

3.5.1 Cenário pós pandemia e impactos no teletrabalho.....	47
4 CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO, ART. 62, III, DA CLT.....	51
4.1 ART. 62 DA CLT E MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.108/2022.....	51
4.1.1 Controle do teletrabalho antes da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017....	51
4.1.2 Medida Provisória nº 1.108/2022 e a limitação do teletrabalho como jornada não controlada.....	52
4.2 CONTROLE NO TELETRABALHO.....	53
4.2.1 Dificuldades de controle de jornada no teletrabalho.....	57
4.2.2 Divisão entre o teletrabalho controlado e não controlado.....	59
4.3 INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT.....	59
4.4 CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT.....	61
4.5 JURISPRUDÊNCIA.....	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade que foi incluída no rol do art. 62 da CLT, que traz os trabalhadores excluídos do regime de controle de jornada. Conseqüentemente, eles não possuem os direitos dispostos no Capítulo II, Título II, da CLT. Atualmente houve uma modificação na legislação sobre o tema, com a vigência da Medida Provisória nº 1.108/2022, que modificou a redação do inciso III, do art. 62 da CLT, que trata sobre os teletrabalhadores. A nova redação limita os trabalhadores que não possuem a jornada controlada no teletrabalho, assim somente o teletrabalho por produção ou tarefa está excluído do controle de jornada.

O teletrabalho está cada vez mais em alta, tendo um aumento muito significativo nos últimos anos, principalmente após a pandemia de Covid-19. Já que o teletrabalho foi visto como uma solução para manter a população trabalhando e ao mesmo tempo estar em isolamento social, medida introduzida para evitar o avanço da pandemia. O teletrabalho sendo uma tendência, e com seu aumento exponencial, teve-se a necessidade de possuir modificações legislativas, sendo a mais recente trazida pela MP nº 1.108/2022.

A pesquisa tem como objetivo geral verificar se o teletrabalho é ou não uma jornada controlada, analisando a possibilidade de haver um controle de jornada no teletrabalho, mesmo ele sendo exercido fora das dependências do empregador. A existência de um teletrabalho controlado e outro não controlado. E também verificar a constitucionalidade do art. 62 da CLT.

A fim de viabilizar a pesquisa, será utilizado o método de pesquisa indutiva. E como técnicas de pesquisa a consulta na doutrina, jurisprudência e legislação pertinentes ao tema. Para melhor organização este trabalho será dividido em três capítulos.

O primeiro capítulo abordará a jornada de trabalho, que está presente na CLT no seu Título II, Capítulo II. Abordará brevemente o conceito de jornada de trabalho, trazendo os critérios para fixação de jornada, tendo o Brasil, como regra geral adotado o critério de tempo à disposição. Tratará sobre a jornada compensatória, o regime de compensação tradicional e o banco de horas, também versará sobre a jornada extraordinária, quando ocorrer necessidade imperiosa e o acordo de prorrogação de jornada, do art. 59 *caput*. Abordará igualmente a jornada noturna, presente no art. 73 da CLT e os intervalos intrajornadas e interjornadas. E por último trará o controle de jornada, analisando as jornadas controladas e as não controladas, conforme o art. 62 da CLT.

O segundo capítulo dispõe sobre o teletrabalho. Trazendo o conceito de teletrabalho, que possui como características principais a distância, a tecnologia e a organização. Em

seguida trará um breve relato da história do teletrabalho e as vantagens e desvantagens para o empregado, o empregador e a sociedade em relação a modalidade do teletrabalho. Abordará o direito de desconexão, que pode ser afetado no teletrabalho, principalmente quando ele não for controlado. E por último analisa a legislação atual brasileira sobre o teletrabalho, incluída pela Reforma, de 2017, e modificada pela MP nº 1.108/2022.

O terceiro capítulo abordará o controle de jornada no teletrabalho. Tratará da possibilidade de controle no teletrabalho, principalmente pelos meios telemáticos e da divisão que pode existir em um teletrabalho controlado e um não controlado. Analisará os questionamentos sobre a constitucionalidade do art. 62 da CLT, tratando da doutrina e da jurisprudência sobre o tema.

2 JORNADA DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

A jornada de trabalho nada mais é do que o tempo que o empregado possui à disposição do empregador. Esse tempo deve estar de acordo com a legislação e estipulado no contrato de trabalho. A jornada, além de medir o tempo do trabalhador, também mede a vantagem empresarial obtida com os serviços laborais. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado: “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).”¹

Já em seu sentido original, correspondente à origem da palavra, jornada significa um lapso temporal diário, nesse caso o tempo diário laborado ou à disposição. Porém é comum na língua portuguesa ser conferido significados mais amplos a esse termo, podendo a jornada se referir a lapsos maiores de tempo, como uma semana ou um mês.²

Dentro da jornada de trabalho também estão presentes os embates entre o capital e o trabalho, em que as partes da relação buscam objetivos opostos. Segundo Luciano Martinez: “De um lado estão os patrões, visando, durante todo o tempo, à maior produção; de outro, os operários, buscando melhores condições de vida, que incluem a prestação do trabalho durante parte do tempo.”³

2.1.1 Jornada de trabalho e a necessidade de sua limitação

A Constituição Federal estipula, em seu art. 7º, inciso XIII, que a jornada de trabalho normal deve ter duração máxima de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais. É possível ver o avanço da Constituição atual, para as anteriores, na qual se manteve a mesma duração diária, porém diminuiu a duração semanal de quarenta e oito horas para quarenta e quatro horas e também majorou o adicional de horas extras para 50%.⁴

Além do mais, na Constituição atual, em seu art. 7º, inciso XXII, está previsto como um direito ao trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1024.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1029 e 1030.

³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 419.

⁴ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 436.

saúde, higiene e segurança. É possível se analisar que é necessário ver a jornada de trabalho sobre uma ótica da saúde do trabalhador, havendo cada vez mais estudos e pesquisas sobre a redução de jornadas laborais, principalmente em atividade com risco a saúde do trabalhador, como em ambientes que geram um efeito insalubre.⁵

Tem havido sucessivas reivindicações para a redução da carga horária de trabalho e para o aumento dos períodos de descanso. Isso porque as normas sobre a duração do trabalho devem tutelar a integridade física do trabalhador e longas jornadas têm sido consideradas um dos grandes motivos de estresse e sendo associadas ao surgimento de doenças. Esse desgaste do organismo, pelo trabalho excessivo, pode gerar consequências como acidentes de trabalho, além das doenças ocupacionais.⁶

Com isso é possível se observar três aspectos que contribuem para fundamentar a necessidade da limitação do trabalho: biológicos, sociais e econômicos. Segundo Luciano Martinez:

A divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui, portanto, três justificativas básicas: a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar.⁷

2.1.2 Critérios para fixação da jornada de trabalho

Há três critérios para a fixação da extensão da jornada de trabalho, tendo o Brasil adotado como orientação básica o do tempo à disposição. Porém em alguns casos há incorporação de outros critérios em certas situações especiais.

O primeiro critério seria o do tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, sendo contado como jornada de trabalho somente quando houver a direta transferência da força de trabalho para o empregador. Ficam excluídos da contagem o tempo à disposição, intervalos e paralisações que inviabilizam o trabalho. Um grande problema desse critério é que ele acaba por passar para o trabalhador os riscos empresariais, já que só há o pagamento do salário quando acontece a efetiva prestação laboral. Mas, ainda assim, é possível visualizar esse

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1026.

⁶ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 436.

⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 419.

critério na possibilidade admitida pelo sistema brasileiro de haver o cálculo salarial estritamente por peça.⁸

O segundo critério é o do tempo à disposição e é o adotado pela ordem jurídica brasileira como está previsto no art. 4º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É considerado como tempo de serviço todo o período que o empregado fica à disposição do empregador, esteja ele trabalhando ou não, também não importando se o empregado se encontre dentro ou fora do estabelecimento da atividade laboral.⁹

A Reforma Trabalhista, concretizada pela Lei nº 13.467/2017, incluiu o §2º no art. 4º da CLT, deixando claro que determinadas atividades, não são consideradas como efetivo labor, mesmo que efetuadas dentro do horário de trabalho. Com isso o parágrafo incluído tem o intuito de não gerar dúvidas que o tempo que o empregado permanecer na sede do empregador por vontade própria não será contado como efetivo serviço.¹⁰

O terceiro critério seria o do tempo de deslocamento, que além de abranger os dois critérios anteriores, estenderia o período da jornada de trabalho para o tempo de deslocamento do empregado entre a sua residência e o local de trabalho. Esse critério pode ser visto no ordenamento brasileiro na legislação acidentária do trabalho, onde é considerado acidente de trabalho quando ele for sofrido no percurso da residência para o local de trabalho.¹¹

Horas *in itinere* eram antes da Reforma, de 2017, reguladas por súmulas e pelo art. 58, §2º e §3º da CLT, que trazia uma exceção, incluía o tempo de deslocamento na jornada de trabalho no caso do local da prestação de serviço ser de difícil acesso ou não servido por transporte público, desde que o empregador fornecesse a condução. A Lei nº 13.467/2017 modificou a redação do §2º do art. 58 da CLT. Nas palavras de Luciano Martinez:

[...] não deixou margem para questionamentos, tornando inuvidosa a não computação na jornada de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente do modal por força do qual se deu o traslado: caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador.¹²

2.1.2.1 Critérios especiais: prontidão e sobreaviso

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1031 e 1032.

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 603.

¹⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo:Saraiva Jur, 2020. p. 422.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr,2019. p. 1033 e 1034.

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo:Saraiva Jur, 2020. p. 425.

Os critérios especiais para a fixação de jornada são o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso. São tidos como especiais, pois estão vinculados a categorias específicas e sua integração à jornada de trabalho é sempre parcial, fracionada.¹³

O tempo de prontidão é regulado no art. 244 da CLT, que trata da categoria dos ferroviários. É o tempo em que o empregado, o ferroviário, se encontra nas dependências da empresa ou na via férrea respectiva, aguardando ordens. Já o tempo de sobreaviso, também regulado pelo art. 244 da CLT, mais precisamente em seu §2º, é o tempo em que o obreiro permanece em sua própria casa aguardando a qualquer momento ser chamado o serviço. Por conter uma restrição menor que o tempo de prontidão, já que nesse ele necessita estar no local de trabalho, enquanto no sobreaviso é em sua própria residência, tem-se que a remuneração do sobreaviso é de um terço do salário normal, ao passo que o tempo de prontidão é remunerado em dois terços.¹⁴

Com o avanço tecnológico, principalmente com a utilização de telefones celulares e outros mecanismos móveis, o contato entre o empregador e o empregado tornou-se mais imediato. Surge então o trabalhador que é obrigado a portar qualquer tipo de intercomunicador, não podendo se desligar do trabalho, tendo assim direito de ser remunerado sobre esse tempo à disposição.¹⁵

Uma visão contrária seria que no tempo que foi criado o dispositivo, sem o avanço tecnológico atual, haveria uma restrição maior, devendo o empregado permanecer em sua residência. Contudo com os novos aparelhos é permitido um maior deslocamento do empregado, e com isso segundo Maurício Godinho Delgado “Não estaria, desse modo, significativo contingenciado em sua disponibilidade pessoal, razão por que a situação fática envolvida seria sumamente diversa daquela figurada pelo preceito celetista analisado.”¹⁶

A Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) regula essa questão, em seu inciso primeiro diz que o mero uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregador, por si só não caracterizam o regime de sobreaviso. Mas em seu inciso segundo tem uma regra subsidiária que considera em sobreaviso o empregado que

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1036 e 1037.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1037 e 1038.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 610.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1039.

mesmo à distância se submete ao controle patronal por meios telemáticos ou informatizados e aguarda ser chamado, a qualquer momento, para o serviço, durante seu período de descanso.

2.1.3 Composição da jornada de trabalho

A jornada de trabalho é composta por seu tronco básico e seus componentes suplementares, formada pelos lapsos temporais de serviço efetivo e os considerados à disposição do empregador, somando a isso há os intervalos remunerados. O tronco básico é o horário que está presente no contrato de trabalho. Tende-se a presumir que a totalidade desse horário foi efetivamente laborado, visto que o empregador busca retirar o maior proveito econômico do trabalhador.¹⁷

Os complementos suplementares são os demais períodos que são computados na jornada de trabalho, sejam eles efetivamente laborados ou tempos à disposição parcial ou plena. Como exemplos pode-se citar as horas extraordinárias, o tempo residual à disposição nos cartões ponto (Súmula nº 366, TST, e art. 58 § 1º, CLT), o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso. Esses últimos com integração a jornada, mas com efeitos restritos.¹⁸

Integra também a jornada os intervalos remunerados, como exemplo o contido no art. 72 da CLT. Apesar de ser um período que o obreiro não está efetivamente trabalhando e nem à disposição do empregador, integra a jornada de trabalho plenamente por força de norma jurídica. Os componentes suplementares costumam ser tidos como parcelas de salário condição, ou seja, são pagas quando há a circunstância especial que enseja o pagamento delas.¹⁹

2.1.3.1 Variações de até dez minutos na jornada de trabalho

Pequenas variações na jornada de trabalho não serão descontadas e nem computadas como jornada extraordinária, ou seja, não são consideradas para qualquer fim. Segundo Súmula nº 366 do TST e art. 58 §1º da CLT, para esse fim são consideradas as variações de até cinco minutos e no máximo dez minutos por dia. Nesse período é contabilizado o tempo

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1041.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1042.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1043.

necessário ao deslocamento entre a portaria e o local de trabalho, de acordo com a Súmula nº 429 do TST.²⁰

Com a alteração do §2º do art. 58 da CLT, pela Lei nº 13.467/17, segundo Vólia Bomfim Cassar “Entretanto, a alteração legislativa é clara no sentido de não computar o tempo que o empregado gasta até a efetiva ocupação do posto, mesmo caminhando. Desta forma, não mais prevalece o disposto na Súmula nº 429 do TST”.²¹ Assim o tempo de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho, caso ultrapasse os dez minutos, não seria mais incluído como jornada de trabalho.

2.2 JORNADA COMPENSATÓRIA

A jornada compensatória está prevista, de forma facultada, na Constituição, no art. 7º, inciso XIII. A compensação se verifica, por exemplo, quando se tem um número maior de horas laboradas em um dia e a diminuição dessas horas em dia posterior. Segundo Vólia Bomfim Cassar “O regime de **compensação** ocorre quando houver aumento da jornada em um dia pela correspondente diminuição em outro, de forma a garantir o módulo **semanal** de 44 horas ou **mensal** corresponde à soma das jornadas semanais.” (grifo da autora)²²

A compensação de jornada é dividida na compensação de jornada tradicional ou clássica e no banco de horas. Na compensação de trabalho tradicional o horário de trabalho é fixado previamente e deve ser mantida a totalidade de horas semanais ou mensais laboradas.²³ Um exemplo de compensação tradicional é a "semana espanhola", onde há a prestação alternada de quarenta e oito horas em uma semana e quarenta horas em outra. Foi considerada válida pela Orientação Jurisprudencial nº 323 da SDI-1. Outro exemplo é a chamada “semana inglesa”, na qual há a supressão das horas trabalhadas no sábado e a redistribuição dessas horas nos outros dias da semana, respeitando o limite de dez horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais.²⁴

A Reforma Trabalhista, da Lei nº 13.467/2017, no parágrafo único do art. 59-B, prevê que o não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, não implica a

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1040 e 1041.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 605.

²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 619.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 619.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 447 e 448.

repetição do pagamento das horas extras se não exceder o limite da jornada semanal, sendo pago somente o adicional. Com isso seriam consideradas extraordinárias somente as horas que excederem a carga semanal ajustada. A prestação de horas extras de forma habitual não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.²⁵ Segundo Luciano Martinez deveria haver a descaracterização do sistema, vejamos: “O ideal (que não corresponde no caso com o real), porém, seria a invalidação de todo o ajuste e o restabelecimento do sistema comum de pagamento de horas suplementares, como se jamais tivesse existido qualquer acordo de compensação de horários.”²⁶

Acerca do limite de tempo para ocorrer a compensação, a Constituição não estabeleceu se ela deve se dar dentro de uma semana ou de um mês. Com isso, nas palavras de Luciano Martinez “Entende-se, por isso, que ficam *a critério dos interessados* essas definições, observados os limites da razoabilidade, as resistências opostas nas relações coletivas e, evidentemente, o conteúdo das normas de segurança e de medicina do trabalho.” (grifo do autor).²⁷ Ainda sobre os limites temporais na compensação, Maurício Godinho Delgado diz que no regime clássico a compensação deve ser feita dentro do mesmo mês, isso pelo acréscimo do §6º no art. 59 da CLT, “A Lei n. 13.467/2017 explicitou, claramente, que o regime compensatório clássico abrange o módulo mensal; ou seja, a compensação tem de ser feita dentro do mesmo mês (novo § 6º do art. 59 da CLT).”²⁸

A compensação de horários, no art. 7º, inciso XII, da Constituição, diz que deve ser executada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Porém segundo jurisprudência, consolidada com a inclusão do art. 59-A na CLT, pela Lei nº 13.467/2017, é possível que o ajuste ocorra também por meio de acordo individual escrito.²⁹

Além disso, a Reforma Trabalhista, de 2017, incluiu a possibilidade de que a compensação seja feita por acordo tácito, conforme o art. 59, §6º da CLT. Nesse caso a flexibilização abrange somente o regime compensatório clássico, já que o dispositivo se refere à compensação que ocorre no mesmo mês. Mas essa modificação acaba por trazer uma diminuição na proteção ao trabalhador, visto que o acordo bilateral escrito traz uma maior segurança e transparência ao contrato que o acordo tácito.³⁰

²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 476.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 476.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 476.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1057.

²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 477.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1056.

2.2.1 Banco de horas

Inicialmente o banco de horas, criado pela Medida Provisória (MP) nº 1.709/98, era para compensações de no máximo 120 dias, posteriormente se aumentou para compensações de até um ano. De acordo com Vólia Bomfim Cassar “Este nome foi escolhido por refletir semelhança a um banco onde há créditos e débitos na conta, isto é, o empregado que fizer horas extras, ao invés de recebê-las (em pecúnia), as acumula sucessivamente, para, dentro de um ano, no máximo, compensá-las.”³¹

O banco de horas é um sistema que permite a prorrogação de duas horas na jornada diária, podendo ser de mais horas, se a jornada for inferior a oito horas, porém não pode ultrapassar de dez horas diárias de labor, conforme §2º do art. 59 da CLT. No período de um ano essas horas suplementares devem ser compensadas. Segundo Maurício Godinho Delgado “Contudo, respeitados os parâmetros corretos do banco de horas, as horas suplementares ocorridas no contexto do regime compensatório serão pagas como horas normais, sem qualquer acréscimo específico.”³²

O banco de horas é um sistema mais prejudicial ao trabalhador do que o regime compensatório clássico, visto que a compensação poderá ocorrer em até um ano, podendo ultrapassar o limite de horas laboradas na semana ou no mês, sem acréscimo salarial. Segundo Luciano Martinez “O banco de horas não é propriamente sistema de compensação nem de prorrogação. Ele, na verdade, é um instituto singular que cumula o que de pior existe em ambos os sistemas.”³³

Como regra geral, o banco de horas só pode ser instituído por negociação coletiva. No entanto, a Lei nº 13.467/2017 que inseriu o §5º no art. 59 da CLT, previu que se a compensação ocorrer no prazo de seis meses poderá ser pactuada por acordo individual escrito. No entender de Maurício Godinho Delgado:

Conforme se percebe, o desrespeito à Constituição da República (art. 7º, XIII, CF) mostra-se claro. Afinal, trata-se de regime compensatório potencialmente desfavorável (banco de horas), sem garantias significativas para o trabalhador — o que torna imprescindível a intervenção do ser coletivo obreiro, o sindicato, via negociação coletiva trabalhista.³⁴

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 619.

³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1057.

³³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 480.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1056.

Havendo qualquer irregularidade no regime do banco de horas, seja a ultrapassagem do bloco temporal de um ano, a não redução da jornada correspondente ou a ausência do instrumento autorizador, o período do excesso laborativo deve ser pago como sobrejornada, pagando o adicional de horas extras.³⁵

O banco de horas pode ser classificado como fixo ou variável. No fixo já há o prévio ajuste dos horários a serem trabalhados, os de sobrejornada e os de compensação. Como exemplo, uma empresa que tem mais movimento em certo período do ano, e já se ajusta que determinados seis meses há o trabalho de dez horas diárias e nos outros seis meses trabalharão seis horas diárias, sem diferenças salariais entre os períodos. Assim o trabalhador já tem ciência de quando ocorrerá o sobretrabalho e quando será a redução ou, até mesmo a folga.³⁶

A segunda classificação é a do chamado banco de horas variável, também chamado de banco de horas aleatório. Nele o trabalho extraordinário e as reduções ou folgas compensatórias variam conforme a demanda. Como exemplo, pode-se mencionar o ajuste realizado, em que o trabalhador após completar um número de horas extras, as compensaria com uma folga, ou então o empregado faz o sobretrabalho quando necessário e só compensa quando o empregador desejar.³⁷

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar sobre o banco de horas variável e a forma que é prejudicial ao trabalhador:

Esta medida é prejudicial **ao trabalhador** e absurda, já que não permite que o empregado possa se preparar e programar sua vida pessoal no dia de folga. Além disso, há imprevisibilidade do horário do término do expediente, pois o empregado não sabe quando e quantas horas extras vai ter de trabalhar a cada dia, o que também gera insegurança ao trabalhador. O banco de horas variável lembra a pré-contratação de horas extras, pois torna o labor extra obrigatório, permanente e imprevisível. Todo trabalho extra é considerado nocivo à saúde mental, física e social do trabalhador, ainda mais quando conjugado à sua imprevisibilidade. Daí a necessidade de se limitar o direito do empregador de ajustar o banco de horas. (grifo da autora)³⁸

2.3 JORNADA EXTRAORDINÁRIA

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1057 e 1058.

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 619 e 620.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 620.

³⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 620.

Jornada extraordinária seria segundo Maurício Godinho Delgado: “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”.³⁹ Estão presentes na CLT no art. 61, que dispõe sobre as horas extraordinárias em que há a necessidade imperiosa e no art. 59, o qual trata sobre o acordo de prorrogação de jornada.

2.3.1 Necessidade imperiosa

De acordo com Alice Monteiro Barros “Em geral, nos países desenvolvidos, aceita-se a licitude do trabalho extraordinário apenas quando ocorrem certas situações, ou seja, um fenômeno inusitado ocasionado por necessidade imperiosa, via de regra, imprevisível [...]”.⁴⁰ Esses são os casos de trabalho extraordinário previstos no art. 61 da CLT, o qual traz que a necessidade imperiosa pode derivar de força maior e para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja não execução possa acarretar prejuízos.

Sobre as horas extraordinárias em caso de necessidade imperiosa, Vólia Cassar Bomfim diz que “Estas horas extras, além de **obrigatórias**, constituem exceções e, por isso devem ser interpretadas restritivamente e só se justificam quando a atividade da empresa é paralisada total ou parcialmente em virtude de causas acidentais ou força maior [...]”. (grifo da autora).⁴¹ Portanto, deve haver uma interpretação restritiva nesses casos por se tratar de exceções previstas no ordenamento.

A prorrogação da jornada de trabalho, nesses casos, pode ser feita por ato unilateral do empregador, sendo um exemplo de aplicação do *jus variandi*, segundo Maurício Godinho Delgado:

Tal prorrogação, segundo a CLT (§ 1º do art. 61), poderia resultar de ato unilateral do empregador (ato motivado, obviamente). Seria este, assim, um exemplo do chamado *jus variandi* empresarial no âmbito da relação de emprego. O fundamento legal é razoável: se se trata de prorrogação efetivamente extraordinária, resultante de fatores objetivos, sem culpa do empregador, a decisão sobre a necessidade de sua incidência mantém-se no âmbito do poder de direção empresarial (art. 2º, caput, CLT).⁴²

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1087.

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 437.

⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 663.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1095.

Numa visão contrária, Luciano Martinez diz que é necessário que haja o acordo de prorrogação de jornada mesmo nos casos de necessidade imperiosa. Isso porque o art. 61 traz não um dever de prorrogação e sim uma possibilidade. Com isso o excesso previsto no §1º do art. 61 diz respeito ao tempo que ultrapassar as duas horas extraordinárias diárias, que nesse caso podem chegar a um total de doze horas, para esse aumento não é necessário o acordo.⁴³ Também sobre o excesso de jornada, a Reforma Trabalhista, da Lei nº 13.467/2017, excluiu a necessidade de haver a comunicação à autoridade competente.

O conceito de força maior está presente na própria CLT em seu art. 501, no qual diz que é “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Na mesma definição se reúne na CLT, a figura da força maior e do caso fortuito, dando a eles os mesmos efeitos jurídicos. É necessário que a força maior seja o motivo para o qual houve a necessidade imperiosa, se da força maior não resultar uma necessidade imperiosa não é necessária a prorrogação da jornada.⁴⁴

Sobre o limite da jornada extraordinária no caso de força maior, Alice Monteiro Barros diz:

Embora o texto consolidado não preveja limite expresso de horas de trabalho exigível, quando do evento da força maior, concluímos que são no máximo 12 horas, haja vista que, entre duas jornadas, devem existir 11 horas de intervalo para sono e, após cada seis horas de trabalho, uma hora para refeição. Portanto, esta é outra revisão a ser feita na CLT: deve ser estabelecido um limite à jornada extraordinária em caso de força maior.⁴⁵

Portanto, apesar de não ter limites previstos na legislação, para os casos de força maior, é necessário que não haja absurdos na prestação do trabalho e que seja respeitado o intervalo entre as jornadas. A sobrejornada não deve ser extrema, devendo respeitar a racionalidade, a razoabilidade e a proporcionalidade. Também deve ser levado em conta a saúde do trabalhador, observando-se a dignidade da pessoa humana e os princípios constitucionais.⁴⁶

Durante o período em que há a interrupção das atividades da empresa por força maior, o empregado fica à disposição do empregador em casa, recebendo normalmente o seu salário. Após a retomada dos serviços, para que haja a recuperação do tempo perdido, pode o

⁴³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 464.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1095.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 437.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1096 e 1097.

empregador convocar o trabalhador a prestar o trabalho normal e extraordinário. Devendo respeitar os limites de até duas horas diárias, no máximo dez horas, pelo período de até 45 dias por ano, com a autorização do Ministério do Trabalho, de acordo com o §3º do art. 61 da CLT.⁴⁷

Outra modalidade de necessidade imperiosa é a prorrogação em virtude de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Trata-se de serviços emergenciais, e que não podem ser executados em momento posterior por haver perda do resultado do trabalho. Nesse caso de prorrogação a legislação impõe um limite temporal máximo de duração que é de doze horas de trabalho, de acordo com o art. 61, §2º, da CLT.⁴⁸

2.3.2 Acordo de prorrogação de jornada (art. 59 *caput* CLT)

Ressalvado os casos em que ocorra necessidade imperiosa, o trabalhador não pode ser obrigado a prestar horas extraordinárias sem haver o acordo individual ou coletivo de prorrogação da jornada. Assim, não pode o empregador demitir por justa causa ou penalizar o empregado que se negar a fazer uma jornada extraordinária.⁴⁹

Para que ocorra a prorrogação da jornada, na forma do *caput* do art. 59 da CLT, são necessários três requisitos: haver acordo escrito entre as partes ou a negociação coletiva, que o número máximo de prorrogação seja de duas horas diárias e que sejam, essas horas, pagas com o acréscimo de 50%. Ausente algum dos requisitos, o empregado pode recusar prestar a sobrejornada.⁵⁰

Esse limite máximo de duas horas extras por dia de trabalho, previsto no art. 59 da CLT, é dirigido ao empregador que não pode exigir que o trabalhador labore mais que o limite estabelecido. Segundo Vólia Bomfim Cassar “Isso se explica porque o excesso de trabalho traz fadiga, estresse e segrega laços íntimos e sociais. Se, todavia, o empregado de fato trabalhou mais horas extras, tem direito à remuneração de todas, sem qualquer limitação - Súmula nº 376 do TST.”⁵¹ Portanto se de fato houver um trabalho extraordinário superior a duas horas diárias o empregado receberá a remuneração das horas laboradas na íntegra, conforme disposto na Súmula nº 376 do TST.

⁴⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 663.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1097 e 1098.

⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 462.

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 438.

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 617.

Acerca da contratação de horas extras de forma permanente e habitual, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

Se, entretantes, houver contrato escrito ou norma coletiva que contrate as horas extras de forma permanente e habitual - pré-contratação de horas extras -, a pactuação será nula de pleno direito, pois torna o ordinário em extraordinário, o excepcional em comum, alterando e violentando de morte a regra contida no art. 7º, XIII, da CRFB. As horas extras devem ser excepcionais e não regra.⁵²

Por conseguinte não é possível que haja a pré-contratação de horas extras de forma habitual, seja por negociação coletiva ou por acordo individual, porque isso tornaria o trabalho extraordinário algo não excepcional. Mas é possível que haja a prestação de horas extras de forma contínua se caracterizando uma prestação de horas extras habituais. A Súmula nº 291 do TST penaliza, com uma indenização, a supressão dessas horas prestadas, sendo elas caracterizadas como horas extras habituais as que são efetuadas a mais de um ano e acabam por se incorporar à remuneração do empregado. A indenização prevista na súmula é calculada pela multiplicação do total de anos em que houve a prestação do sobretrabalho ao valor correspondente a um mês de horas extras habituais.⁵³

2.4 JORNADA NOTURNA

A jornada de trabalho pode ser realizada em qualquer horário, seja em turno diurno ou noturno, entretanto a jornada noturna provoca um maior desgaste ao trabalhador. Esse desgaste é visto tanto no campo biológico quanto físico, já que ele se encontra laborando em um ambiente físico externo que induz ao repouso, ou seja, à noite. Também pode ser analisado pelo ponto de vista social, já que tende o labor noturno a prejudicar o indivíduo em suas convivências familiares e em seus círculos sociais. Por esses motivos, a legislação trabalhista optou por trazer um tratamento diferenciado ao trabalho noturno em comparação ao diurno.⁵⁴

O trabalho noturno está presente no art. 73 da CLT, o qual estipula que o trabalho noturno deve ter remuneração superior ao diurno em no mínimo 20%. Também descreve que a hora do trabalho noturno é reduzida, sendo computada como uma hora o período de 52

⁵² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 618.

⁵³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 439.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1113.

minutos e 30 segundos. Dessa forma o empregado trabalhará apenas sete horas, mas ganhará como se fossem oito horas trabalhadas, tendo em vista a hora noturna reduzida.⁵⁵

Considera-se trabalho noturno aquele laborado a partir das 22 horas até as 5 horas do dia posterior. A legislação trabalhista optou por restringir o conceito de noite, delimitando um horário específico, não abrangendo a totalidade do período noturno, em seu sentido físico, que é o tempo em que não há a iluminação pela luz solar. Foi escolhida uma delimitação fixa, já que durante o lapso de um ano há uma variação nos lapsos temporais noturnos, tendo o verão um lapso menor e o inverno um maior. Outra justificativa para essa escolha seria que nem todo o tempo noturno tem a mesma intensidade de desgaste, não justificando o tratamento especial em todas as fases do lapso temporal noturno. Há também razões econômicas, já que quanto maior o tempo noturno se teria um preço de trabalho mais elevado.⁵⁶

Essa regra presente na CLT é a regra geral dos trabalhadores urbanos, porém há exceções em categorias específicas de trabalho que em legislação própria possui horário noturno diferenciado, adota ou não a hora reduzida e o adicional noturno também pode variar. Outra diferença é o horário noturno rural que está disposto na Lei nº 5.889/1973. É considerado horário noturno no trabalho rural o período das 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, isso no caso de lavouras. Já no caso de pecuária o horário é diferente, sendo das 20 horas de um dia até as 4 horas do dia seguinte. Possui um adicional mais elevado que o urbano, sendo o acréscimo de 25% sobre a hora normal e a hora noturna não é reduzida, sendo mantida com sessenta minutos.⁵⁷

2.4.1 Jornada extraordinária noturna

Os dispositivos presentes no Capítulo II, do Título II, da CLT, aplicam-se às prorrogações de jornada noturna, essa regra está contida no §5º do art. 73 da CLT. Segundo Vólia Cassar Bomfim:

Sempre nos posicionamos no sentido de que o mencionado dispositivo legal apenas ratificava que as horas extras laboradas no horário noturno teriam o mesmo tratamento das horas noturnas normais, isto é, seriam reduzidas e acrescidas do adicional de 20%. Tal direito não seria obviamente presumido, em face da proibição contida no art.193, §2º, da CLT, que veda a acumulação do adicional de

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 632.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1113 e 1114.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 452.

insalubridade com o de periculosidade. Portanto, o legislador teria sido expresso na autorização de cumulação de dois adicionais - noturno e extra.⁵⁸

Portanto, segundo Vólia Cassar Bomfim, o legislador teria expressado no texto que é possível que haja a cumulação do adicional noturno com o adicional de horas extras. Ou seja, o cálculo da jornada extraordinária noturna seria acrescido do adicional de 20%, por ser uma jornada noturna, mais o adicional de 50% das horas extras.

Mas há uma interpretação mais ampla desse inciso, que está presente na Súmula nº 60, II, do TST, que diz que a prorrogação da jornada noturna mesmo que fora do horário noturno, por exemplo, quando houver a prorrogação das cinco às sete da manhã, prorrogação que ocorreria depois de uma jornada noturna completa. Essa prorrogação ganharia status de hora noturna sendo contabilizada da mesma forma como se ela estivesse presente no horário noturno. Isso ocorre por já haver um grande desgaste no labor noturno, assim, todas as dificuldades da jornada noturna se estendem à sua prorrogação.

Segundo Alice Monteiro Barros “Evidentemente, a concessão do adicional noturno, nesse caso, justifica-se, porque a prorrogação da jornada após o cumprimento do horário noturno implica maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador.”⁵⁹

2.5 INTERVALOS INTRA E INTERJORNADAS

Segundo Vólia Cassar Bomfim, intervalos seriam:

Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc.⁶⁰

Por conseguinte intervalos são períodos de descanso que podem ocorrer no interior da jornada ou entre as jornadas, ou seja, podem ser intrajornadas e interjornadas.

2.5.1 Intervalos intrajornadas

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 634.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 452.

⁶⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 701.

Intervalos intrajornada, segundo Luciano Martinez “São entendidos como intrajornada os intervalos concedidos *dentro de cada jornada laboral* para repouso e/ou alimentação ou por conta das exigências impostas por normas de segurança e de medicina do trabalho.” (grifo do autor).⁶¹

Os objetivos dos intervalos intrajornada são mais limitados, visto sua curta duração. São voltados a ter lapsos de descanso dentro da jornada laboral, principalmente para o obreiro recuperar suas energias, concentrando-se na saúde e segurança no trabalho.⁶²

Disposto no art. 71 da CLT, o intervalo intrajornada deve ser concedido quando houver um trabalho contínuo que tenha duração superior a seis horas diárias, devendo esse intervalo ser de no mínimo uma hora e de no máximo duas horas. Caso a jornada não exceda às seis horas, mas seja superior a quatro horas diárias, também é necessário que haja um intervalo, devendo ele ser de no mínimo quinze minutos, conforme presente no §1º do art. 71 da CLT. Esses intervalos não são computados para a duração do trabalho, segundo o § 2º do art. 71 da CLT. E de acordo com o §3º, do mesmo artigo, o tempo mínimo do intervalo de uma hora poderá ser reduzido pelo Ministério do Trabalho no caso da empresa possuir um refeitório.

O intervalo presente no art. 71 da CLT é tido como intervalo comum. Também é possível haver intervalos especiais, que seriam específicos para certa categoria de trabalho. Pode-se citar como exemplo o dos serviços permanentes de mecanografia, que é de 10 minutos a cada 90 minutos laborados, presente no art. 72 da CLT e na Súmula nº 346 do TST e também o trabalho em minas de subsolo, que é de 15 minutos a cada três horas consecutivas de trabalho, presente no art. 298 da CLT.⁶³

A Reforma Trabalhista de 2017 acrescentou o §4º no art. 71 da CLT, modificando as repercussões tidas pelo não cumprimento do intervalo. Atualmente a não concessão ou apenas a concessão parcial gera o pagamento de somente 50% sobre o valor da remuneração da hora de trabalho. E o valor pago tem natureza indenizatória e incide apenas sobre o período suprimido do intervalo.

2.5.2 Intervalo interjornadas

⁶¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 487.

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1129.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1130.

Esses intervalos são definidos como lapsos temporais regulares onde não há a prestação de serviços, impondo uma distância entre um período de trabalho e o período imediatamente posterior de labor.⁶⁴ Segundo o art. 66 da CLT, entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas.

Os intervalos interjornadas também servem para a recuperação das energias, havendo preocupação com a saúde, higiene e segurança do trabalhador. Além disso, eles possuem outros objetivos, como o de assegurar que o trabalhador possua tempo para sua vida pessoal, para que consiga assumir papéis fundamentais na sua vida familiar, social e política.⁶⁵

Segundo a Súmula nº 110 do TST, quando houver um repouso semanal de 24 horas também deve ser respeitado o intervalo de 11 horas, totalizando assim um intervalo total de 35 horas. Quando não respeitada a totalidade desse intervalo as horas laboradas devem ser sobre remuneradas como horas extras. Acerca do intervalo interjornadas, quando não houver o repouso semanal, foi disposto na Orientação Jurisprudencial nº 355, que deve ser aplicado por analogia o §4º do art. 71 da CLT. Dispositivo este que foi modificado pela Reforma Trabalhista de 2017, dispondo que quando suprimido o intervalo deve ser pago somente o período que foi diminuído, tendo natureza indenizatória e com um acréscimo de 50% a hora.⁶⁶

2.6 CONTROLE DE JORNADA

É necessário haver um mínimo de controle da jornada de trabalho para que com isso se consiga averiguar a real jornada laborada pelo trabalhador. Nessas jornadas, onde há um controle, é possível que incida o disposto no Capítulo II, do Título II, da CLT, que trata sobre a duração do trabalho. Entretanto há jornadas que estão excluídas deste Capítulo, que são as jornadas descritas como não controladas. Assim é possível haver essa divisão entre jornadas controladas e não controladas, que ensejam consequências como a possibilidade de incidir ou não as horas extraordinárias, nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

As primeiras (jornadas controladas), em que a prestação do trabalho é submetida a efetivo controle e fiscalização do empregador, podem ensejar a prestação de horas extraordinárias, caso evidenciada a extrapolação da fronteira temporal regular da jornada padrão incidente sobre o caso concreto. As segundas (jornadas não controladas), em que a prestação do trabalho não é submetida a real controle e

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1137.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1137.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1140 e 1141.

fiscalização pelo empregador, não ensejam o cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva duração do trabalho no caso concreto.⁶⁷

2.6.1 Jornadas controladas

No ordenamento jurídico brasileiro a regra geral é que as jornadas laborais sejam controladas. Com isso o empregador possui um conjunto de prerrogativas que autorizam a direção, a fiscalização e o controle do empregado na relação laboral.⁶⁸

Esse controle laboral, feito pelo empregador, é estabelecido em lei como deve ser exercido. Há uma exceção quando se tratar de pequeno estabelecimento empresarial, definido como o de até vinte trabalhadores, o qual não existe procedimentos especiais previstos em lei. Acima desse limite é necessário a anotação da entrada e da saída, em registro, que pode ser manual, mecânico ou eletrônico, de acordo com a redação do §2º do art. 74 da CLT. O registro tem como finalidade, além de permitir que o empregador controle a jornada do trabalhador, que também o empregado consiga conferir o quanto laborou no dia.⁶⁹

O trabalho que for executado fora do estabelecimento também pode ser controlado, segundo Luciano Martinez:

Se, porém, o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, ou seja, constará de algum registro no qual o próprio trabalhador possa realizar as anotações demonstrativas do trabalho que efetivamente prestou.⁷⁰

Os registros de ponto escritos são a principal forma de provar a jornada laborada. Assim, conforme jurisprudência, na Súmula nº 338 do TST em seu inciso primeiro, é ônus do empregador juntar ao processo os registros de ponto, caso não junte, de forma injustificada, há a presunção relativa da veracidade da jornada relatada pelo trabalhador. Acontece uma confissão ficta do horário alegado, mas é uma presunção relativa que pode ser elidida por prova em contrário.⁷¹

A mesma Súmula nº 338, em seu inciso III, é entendido que quando há o chamado horário britânico nos cartões pontos, esses por presumidamente não refletirem a realidade, são

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1063.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1063 e 1064.

⁶⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p.672.

⁷⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 420.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1064 e 1065.

considerados inidôneos. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar sobre o que seria o horário britânico: “Horário **britânico** é o que noticia que o empregado iniciou e terminou a jornada sempre no mesmo horário durante anos seguidos, isto é, de maneira uniforme, sem qualquer variação de segundos ou minutos.”(grifo da autora)⁷² Na visão da autora, não deveria a tese, do inciso III da Súmula nº 338, ser aplicada a controles manuais já que eles são preenchidos em sua maioria pelo próprio empregado, podendo a uniformidade do preenchimento ser culpa do trabalhador. Portanto, nessa visão, deve ser aplicada a tese somente nos demais tipos de controle, como o mecânico ou o eletrônico.⁷³

Houve a inclusão do registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho pela Lei nº 13.874/2019. O ponto por exceção pode ser ajustado por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e é quando só há o registro do ponto em situações que há prestação de horas extraordinárias ou em situações alheias ao comum, como atrasos, faltas, férias, etc.⁷⁴

2.6.2 Jornadas não controladas

As jornadas não controladas estão tipificadas no art. 62 da CLT, que tira do regime da jornada de trabalho os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, exercentes de cargo de gestão e os empregados em regime de teletrabalho, que prestam serviço por produção ou tarefa. O último inciso, do teletrabalhador, foi incluído com a Lei nº 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. E com a Medida Provisória nº 1.108/2022 foi acrescentada a limitação de ser somente os teletrabalhadores que exercerem serviço por produção ou tarefa.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, "Estes trabalhadores também não têm direito a receber pagamento extra pelo tempo que permanecerem à disposição, em sobreaviso, prontidão e por supressão ou labor nos intervalos intrajornada e interjornadas."⁷⁵ Portanto, estariam esses trabalhadores excluídos do regime previsto no Capítulo II, da Duração do Trabalho, da CLT.

O primeiro grupo é dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, são aqueles que desempenham suas funções fora do ambiente de

⁷² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 673.

⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 673.

⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020. p. 420.

⁷⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 644.

trabalho da empresa. Não há o efetivo controle de horário de trabalho pelo empregador, de forma que suas jornadas não podem ser mensurada. A esses empregados não são aplicadas as regras sobre a jornada de trabalho, visto que há a presunção, que laborando externamente, eles não se submetem a um real e eficaz controle de horários.⁷⁶

Há a divisão dos trabalhadores externos em três grupos, isso de acordo com Vólia Bomfim Cassar. O primeiro são os trabalhadores que não estão submetidos a qualquer controle ou fiscalização, também não devem cumprir metas ou visitas predeterminadas. São jornadas que não são controladas de nenhuma forma, não há cartão ponto, nem mensuração de tarefas, de produção, visitas, etc. Esses trabalhadores estão enquadrados no inciso I do art. 62 da CLT.⁷⁷

O segundo grupo seriam os trabalhadores que teriam algum tipo de controle, seja comparecer na empresa ou encontrar com seu supervisor. Por si só, essas medidas não caracterizam controle de jornada, mas com outros elementos podem sim caracterizar o controle. Se comprovado pelo empregado a compatibilidade do seu trabalho com o controle da jornada, pode não ser abrangido pelo art. 62 da CLT. O terceiro grupo seria dos trabalhadores que apesar de executarem um serviço externo, são controlados, seja, por exemplo, no seu horário de entrada e saída ou pelo número de visitas ao estabelecimento. A esses empregados é aplicável o Capítulo II, Da Duração do Trabalho, da CLT.⁷⁸

Conforme o inciso I, do art. 62 da CLT, deve o empregador anotar na carteira de trabalho e no registro de empregados a condição de trabalho externo incompatível com o controle de horários. Mas, segundo Maurício Godinho Delgado, "Trata-se, é claro, de regra meramente administrativa, cuja falta pode ensejar penalidade da mesma natureza (art. 75, CLT), porém não elide a presunção jurídica."⁷⁹ Portanto, a não anotação na carteira de trabalho gera somente uma penalidade administrativa e não gera a descaracterização do trabalho externo, nesse caso há a aplicação do princípio da primazia da realidade.

O segundo grupo são os trabalhadores que exercem cargos de gestão. Eles estariam excluídos, não se submetendo ao estrito controle de horários, por terem uma parcela do poder empregatício. Assim eles exercem uma função de poder sobre os demais trabalhadores.⁸⁰

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1066.

⁷⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 655 e 656.

⁷⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 658 e 659.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1067.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1070.

Vólia Bomfim Cassar separa os empregados de confiança em três grupos. O primeiro seria o grupo dos gerentes, que têm poderes restritos, com intensidade limitada e suas atividades, apesar de poderem gerar prejuízo, não colocam em risco a atividade empresarial. O segundo grupo (“gerentão”) teria poderes mais amplos e irrestritos, e a principal diferença é que seus atos podem colocar em risco a atividade empresarial. Esse segundo grupo seria o enquadrado no inciso II do art. 62 da CLT.⁸¹ Porém há uma visão contrária de que com a Lei nº 8.966/1994 haveria ampliado o conceito de gerente passando-se a se exigir somente os poderes de gestão, não sendo mais necessário os poderes de representação. Assim acabando por incluir, de forma equiparada a figura de gerente, os chefes de departamento ou de filial.⁸² O terceiro grupo, são os diretores, que seriam eleitos por assembléia para o cargo em uma sociedade anônima e, por haver um desaparecimento da subordinação, segundo a jurisprudência majoritária, haveria uma suspensão do contrato. Eles acabam por ser enquadrados na Súmula nº 269 do TST.⁸³

A mesma Lei nº 8.966/1994 também passou a exigir, para o enquadramento no inciso II do art. 62 da CLT, que esse empregado receba um padrão mais elevado de salário. Previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT, que deve o trabalhador receber uma gratificação ou majoração salarial de pelo menos 40% do respectivo salário efetivo. Mas a legislação possui falhas, visto que não pensou no fato de não haver ou o empregado não ter ocupado, anteriormente, um cargo efetivo, ou que a empresa não tenha quadro de carreira.⁸⁴

Sobre o terceiro grupo, o do teletrabalhador, será abordado no segundo capítulo.

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 647 e 648.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1071.

⁸³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 653.

⁸⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 653.

3 TELETRABALHO

3.1 CONCEITO

Teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância e possui elementos específicos, que são a distância, a tecnologia e a organização. Sobre a origem da palavra teletrabalho diz Irineu Francisco Barreto Júnior que “O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “*Telou*”, que significa “longe” e, da palavra latina “*Tripaliare*” que significa “trabalhar.” (grifo do autor)⁸⁵ Ou seja, origina do próprio vocábulo ser o teletrabalho uma modalidade que tem como requisito que o trabalho seja exercido à distância.

É muito comum se referir ao teletrabalho como trabalho em domicílio, mas defini-lo como somente isso é algo obsoleto. Além de haver outros elementos definidores do teletrabalho, que não somente a distância, ele também pode ser exercido em qualquer lugar, e não apenas em domicílio, podendo ocorrer até mesmo em locais virtuais. Conseqüentemente, o local pode variar de acordo com o disposto no contrato de trabalho pactuado, uma vez que se mantém o vínculo de relação obrigacional entre as partes.⁸⁶

Além disso, diferentemente do trabalho à domicílio, o teletrabalho consegue abranger setores diversos, como tratado por Alice Monteiro Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenhos, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.⁸⁷

Outro elemento definidor do teletrabalho é a necessidade que haja a tecnologia, nas palavras de Denise Fincato: “Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho.”⁸⁸ O uso de meios de informática e

⁸⁵ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.

⁸⁶ ALVES, Rubens Valteciades. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, 2010. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441>. Acesso em: 2 abr. 2022.

⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.214.

⁸⁸ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

comunicação no teletrabalho é essencial para sua diferenciação pois, segundo Fernanda Caribé Seixas “[...] compreende-se que a utilização de técnicas e serviços em que se associam meios de informática e telecomunicação (telemática) é a nota diferenciadora do teletrabalho e do trabalho a distância.”⁸⁹

O aspecto organizativo do teletrabalho se refere à necessidade que o empregador tem de estar organizado em toda sua estrutura empresarial para poder abarcar essa modalidade de trabalho. Cabe ao empregador incluir o trabalhador remoto nas ações estratégicas da empresa, como a ambiência laboral, medicina do trabalho, capacitações e promoções, entre outras.⁹⁰

3.1.1 Subordinação no teletrabalho

A muito tempo se discute sobre a presença de subordinação no teletrabalho, mas não é o fato da prestação laboral ocorrer à distância que define se há ou não a subordinação. É possível que o teletrabalho ocorra sem subordinação. Isso acontece quando é um trabalho exercido na modalidade de autônomo. Mas no geral, quando não ocorre na forma de autônomo, o teletrabalho tem subordinação, caracterizando assim um dos requisitos para que haja uma relação de emprego.⁹¹

Para se averiguar a subordinação no teletrabalho é necessário que se observe elementos que são típicos do teletrabalho e não somente os elementos que são mais tradicionais. É muito comum que o controle feito no teletrabalho não seja feito pelo tempo que o trabalhador exerceu suas atividades e sim pelos resultados obtidos. Esse controle feito no teletrabalho pode ser exercido com maior ou menor intensidade, podendo ser chamada a subordinação jurídica de telessubordinação, que se manifesta na execução do trabalho ou somente em seus resultados.⁹²

O parágrafo único do art. 6º da CLT equipara a subordinação jurídica existente nos meios pessoais e diretos de comando ao controle e supervisão feito pelos meios telemáticos e informáticos. Portanto, esse dispositivo acaba por equiparar a subordinação existente no teletrabalho, que pode ser feita pelos telemáticos, com a subordinação tradicional. Permite-se

⁸⁹ SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144309>. Acesso em 04 de abr. de 2022.

⁹⁰ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

⁹¹ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.216.

⁹² BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.216.

adequar, por meio de uma via interpretativa, o conceito jurídico de subordinação, buscando acompanhar as modificações cada vez mais rápidas da sociedade nas situações trabalhistas.⁹³

3.1.2 Classificações no teletrabalho

O teletrabalho pode ser classificado pelo grau de conexão entre o empregador e empregado. Podendo ser *off line* ou desconectado, em que não haveria interação por meios telemáticos entre as partes, não havendo controle de jornada e por muitos não é considerado teletrabalho por faltar a comunicação por meio de tecnologia. Outra classificação seria o *one way line*, que haveria uma comunicação em uma só direção, não haveria uma interatividade síncrona entre as partes, nesse meio também há a dificuldade de controle de jornada, por haver pouca comunicação. A última modalidade é o teletrabalho *online*, ou conectado, esse seria o típico teletrabalhador, em que há uma comunicação contínua, síncrona e bidirecional, sendo possível haver o controle da jornada do trabalhador pelos meios tecnológicos.⁹⁴

Outra classificação é de acordo com o local que é prestado o teletrabalho, no que tange a essa forma pode ser dividido nas modalidades: domicílio, centro satélites, telecentros, *telecottages*, nômade ou móvel. Sobre a modalidade em domicílio, é quando ocorre a prestação de serviço no próprio domicílio do trabalhador, e como já visto anteriormente não pode ser confundido como sinônimo de teletrabalho, visto que é possível que ele seja exercido em outros locais.⁹⁵

Outra forma seria em um centro satélite, que é um local que pertence ao empregador e que, segundo Denise Fincato “Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias, subordinados, etc), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora.”⁹⁶ Já os telecentros muito se assemelham a um centro satélite, tendo a diferença que o espaço é compartilhado entre duas ou mais empresas. Já os *telecottages* são espaços situados em regiões rurais ou de difícil acesso, tem como

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p.1069

⁹⁴ FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: Entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 7, n. 24, p. 196–215, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 29 mar. 2022.

⁹⁵ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.

⁹⁶ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 05 abr. 2022.

particularidade sua localização e a possibilidade de parcerias público privadas para sua instalação, já que podem possuir maior utilidade para população em geral.⁹⁷

O teletrabalho também pode ser nômade ou móvel, o qual não há um lugar determinado para prestação de serviços, podendo ser realizado em qualquer local que tenha os meios necessários. Ainda pode se abordar o teletrabalho transnacional que seria o que ocorre, em parte, por trabalhadores de outros países. Importante destacar que o teletrabalho, por ser uma modalidade flexível, pode existir simultaneamente em locais diversos, como em um domicílio e um telecentro.⁹⁸

3.2 BREVE HISTÓRIA DO TELETRABALHO

A história do teletrabalho está intensamente ligada à evolução tecnológica na sociedade. Evolução que aconteceu principalmente pela chamada 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0. Sobre essa nova fase, nas palavras de Ricardo Antunes:

A essas três fases anteriores sucederá uma nova, que consolida, sempre segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional - digital no mundo produtivo, com os celulares, tablets e smartphones e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI.⁹⁹

Mas é possível verificar momentos anteriores à Indústria 4.0 que teriam originado o teletrabalho. Um desses momentos é o surgimento do telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro, inventado por Claude Chappe. Ele surgiu numa época de muita instabilidade e grande miséria na França, em 1791, junto com a necessidade de se comunicar à distância. A descrição do telégrafo óptico, segundo Denise Fincato:

Cientista e pesquisador, Chappe inventou um sistema de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas. O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como com o emprego de um código de transmissão.¹⁰⁰

⁹⁷ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 05 abr. 2022.

⁹⁸ ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18647>. Acesso em: 30 mar. 2022.

⁹⁹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. p. 38.

¹⁰⁰ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

Primeiramente a administração do telégrafo óptico era feita pelo Ministério da Guerra, pois ele foi desenvolvido por razões bélicas. Mas, posteriormente, a gestão foi reorganizada e ficou separada em quatro escritórios que ficavam distantes das torres de telégrafo, onde é o local da prestação do serviço. Com isso, nas palavras de Denise Fincato “A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias, como se verá a seguir.”¹⁰¹ Os irmãos Chappe tentam implantar o sistema aos cidadãos civis, no entanto, com a chegada dos telégrafos elétricos, o telégrafo óptico acaba deixando de funcionar, até parar totalmente em 1853.¹⁰²

Em 1857 foi implementado o gerenciamento de unidades remotas da companhia de estrada de ferro Pennsylvania Railroad, nos Estados Unidos, por meio de um telégrafo. Sendo considerada uma das primeiras evidências de uma subordinação à distância, no qual houve uma descentralização das operações de gestão e comando, que foi considerado, para a época, uma grande inovação no uso de tecnologia e gestão. Outro caso, que ocorreu na década de 1950, registrado pelo matemático Norbert Wiener, foi o de um arquiteto que supervisionava uma obra nos Estados Unidos mesmo estando do outro lado do Oceano Atlântico. Ele utilizava meios de comunicação como fax, telefone e telégrafo.¹⁰³

Mas o teletrabalho com as características atuais foi acontecer na década de 1970. Durante a crise do petróleo, marcada pela alta do preço dos combustíveis e conseqüentemente dos meios de transporte, o trabalho em domicílio parecia uma solução. Igualmente nesse período, Jack Nilles que é considerado até mesmo o pai do *teleworking* e do *telecommuting*, visualizava possibilidades mais amplas que somente o trabalho em domicílio, sugerindo até mesmo a criação de centros de trabalho mais próximos das casas dos trabalhadores.¹⁰⁴

¹⁰¹ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

¹⁰² 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

¹⁰³ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

¹⁰⁴ BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró, v.3, n.2, p. 607 - 628, set. 2006. Disponível em: http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/295. Acesso em 06 abr. 2022.

Jack Nilles definiu o teletrabalho como qualquer forma de substituição dos deslocamentos ao trabalho pelo uso de tecnologias de informação e comunicação. Nesse conceito, os deslocamentos do trabalho para a residência são substituídos, total ou parcialmente, pelo uso dessas tecnologias. Posteriormente é substituída pela noção de distância que é medida pela utilização da tecnologia, não se tratando mais de deslocamentos.¹⁰⁵

Contudo nos anos de 1970 os meios tecnológicos de informação e comunicação ainda eram muito escassos. Por isso somente na década de 1990 o tema voltou com mais força, havendo uma tecnologia muito mais avançada, principalmente nos países mais desenvolvidos. O teletrabalho era uma inovação, uma forma de se destacar no mercado que possuía uma alta competitividade.¹⁰⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1990, definiu o conceito de teletrabalho, segundo João Paulo Lucena:

Em 1990 a OIT definiu o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou da instalação de produção, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com colegas, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados.¹⁰⁷

O teletrabalho faz parte da 4ª Revolução Industrial, acabando por ultrapassar conceitos já pré estabelecidos sobre as relações laborais. O trabalho se encontra cada vez mais desterritorializado e atemporal, devendo paradigmas serem reelaborados. Portanto, o teletrabalho é um cenário cada vez mais atual e comum, mesmo tendo chegado tardiamente no Brasil, tanto no plano teórico quanto no prático. Sendo admitido pela legislação brasileira somente em 2011, o trabalho telemático, e apenas com a Reforma Trabalhista, em 2017, o teletrabalho.¹⁰⁸

3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

¹⁰⁵ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

¹⁰⁶ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹⁰⁷ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

¹⁰⁸ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

Qualquer tema tem suas vantagens e desvantagens e não seria diferente com o teletrabalho. É importante que se analise esses aspectos positivos e negativos para uma maior compreensão do teletrabalho como um todo.

3.3.1 Vantagens do teletrabalho

Uma vantagem para o trabalhador é a flexibilidade que há no teletrabalho. Essa flexibilidade gera uma maior autonomia para o empregado definir seus horários. Com essa liberdade o trabalhador consegue estabelecer seus momentos de lazer, tendo maior possibilidade de contato com sua família e amigos, conciliando sua vida profissional com a pessoal. É um sistema que acaba por valorizar as individualidades de cada trabalhador, já que é possível que nem todos os trabalhadores atinjam a maior produtividade no horário comercial.¹⁰⁹

Outra vantagem existente para o trabalhador é em relação aos custos financeiros, segundo Alice Monteiro Barros “Para os teletrabalhadores, haverá uma redução de custos pelo fato de viverem no mesmo local onde trabalham, ou muito perto (caso dos telecentros). Desta forma, é possível reduzir os custos, tanto nas deslocamentos como também, em relação ao vestuário.”¹¹⁰

O empregador também possui vantagens financeiras pela adoção do teletrabalho. Com essa modalidade é possível que a empresa diminua as despesas com locação de imóveis e outros investimentos relacionados à infraestrutura necessária para o trabalho no local da empresa. Há também a possibilidade que o empregador consiga ter acesso a profissionais mais bem qualificados, mas que estejam em outras regiões do país, pois acontece uma amplitude das possibilidades de recrutamento.¹¹¹

Sobre outro aspecto positivo ao empregador, pode ser constatada a redução do absenteísmo e da rotatividade, já que parte das licenças dos empregados é usada para solução

¹⁰⁹ SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144309>. Acesso em 04 de abr. de 2022.

¹¹⁰ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.

¹¹¹ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

de problemas pessoais. Também pode ser analisada uma diminuição do risco de paralisação das atividades da empresa por situações de força maior ou desastres de qualquer natureza, uma vez que há uma descentralização das atividades laborais.¹¹²

Há também vantagens sociais que ocorrem com o teletrabalho, como a redução do tráfego de automóveis nas cidades e conseqüentemente a diminuição da emissão de gases e do uso de combustíveis fósseis que causam uma maior poluição ao meio ambiente. Também, com a descentralização do trabalho é possível que haja um maior desenvolvimento regional e que haja a criação de trabalho em áreas mais remotas e de difícil acesso.¹¹³

O teletrabalho consegue alcançar várias áreas de trabalho com variados graus de especialização. Com isso é possível que o teletrabalho alcance pessoas que se encontram excluídas do mercado de trabalho ou que possuam dificuldades de possuírem um emprego formal. Como por exemplo, as donas de casa e trabalhadores com idade mais avançada ou com algum tipo de dificuldade de locomoção. Isso gera uma maior inclusão social e uma diminuição das desigualdades de oportunidades.¹¹⁴

3.3.2 Desvantagens do teletrabalho

A flexibilização do teletrabalho também traz desvantagens, pois é necessário que se consiga separar o tempo de trabalho do tempo livre. Quando o trabalhador não consegue ter esse equilíbrio, pode ocorrer um prolongamento da jornada de trabalho que pode gerar uma mitigação da barreira existente entre os momentos de trabalho e os momentos de lazer. Por conseguinte é necessário que o empregado possua autodisciplina para gerir seu próprio tempo, para evitar um tempo de labor excessivo.¹¹⁵

Acerca das desvantagens do teletrabalho para o trabalhador, Ricardo Antunes dá ênfase a dupla jornada, no caso principalmente para as mulheres e sobre o isolamento social:

¹¹² LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

¹¹³ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.

¹¹⁴ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.215.

¹¹⁵ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da *dupla jornada de trabalho*, tanto o *produtivo* quanto o *reprodutivo* (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (grifo do autor)¹¹⁶

Também sobre o isolamento causado pelo teletrabalho pela falta de contato com os outros trabalhadores da empresa, diz Alice Monteiro Barros:

Por outro lado, essa modalidade de trabalho a distância apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho entre elas o isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores. Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, trocas de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional.¹¹⁷

Os avanços tecnológicos, no teletrabalho, também melhoram os métodos de gerenciamento e vigilância. Com esses instrumentos melhorados se tem informações em tempo real da produção do trabalhador. Assim acaba por se buscar um maior aproveitamento possível da força de trabalho do empregado, o que pode gerar uma cobrança excessiva para que haja essa produção máxima e com isso gerar um aumento de doenças ocupacionais, físicas e mentais.¹¹⁸

Essa modalidade de trabalho, também pode propiciar o surgimento de doenças psíquicas, já que o isolamento do teletrabalhador pode gerar um ambiente de trabalho de estresse e de tensão. Por ser uma modalidade relativamente nova de trabalho é possível que haja doenças ocupacionais ainda não totalmente identificadas, por isso o teletrabalho não deve ser imposto a todos os trabalhadores. As doenças ocupacionais podem ocorrer por causa do uso excessivo de terminais de vídeo, teclados e mouse.¹¹⁹

Entre outros aspectos negativos para o trabalhador pode ser citada a possibilidade de marginalização na carreira, diminuindo a oportunidade de crescimento dentro da empresa. E também a desmobilização associativa e sindical que pode ocorrer pelo afastamento físico dos trabalhadores de seus colegas. Além disso, no teletrabalho é necessário o uso de tecnologias

¹¹⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. p. 37.

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.215.

¹¹⁸ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹¹⁹ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

de comunicação e informação, o que pode gerar uma supervalorização de conhecimentos tecnológicos e uma exclusão dos que não o possuem.¹²⁰

Uma desvantagem para o empregador é a necessidade de um grande investimento em equipamentos de tecnologia, já que eles tendem a se tornar obsoletos se não substituídos. Também tendem a ter um gasto elevado com a instalação e a manutenção dos equipamentos, que demandam pessoal com habilidades específicas. Além disso, é possível que haja uma maior dificuldade de controlar e dirigir os trabalhadores, dependendo da organização da empresa que implantou o teletrabalho. Também pode haver uma perda de coesão da organização da empresa.¹²¹

Há outro aspecto negativo em relação à segurança e à confidencialidade da informação que poderá ficar mais frágil. Já que com o teletrabalho há uma grande troca de informações pelos meios de comunicação telemáticos, fazendo com que haja um risco das informações chegarem a pessoas mal intencionadas, comprometendo a confidencialidade desses dados. Para minimizar esses riscos é necessário que haja uma confiança entre o empregador e o trabalhador e uma rede de controle e proteção.¹²²

Pode também ser uma desvantagem ao empregador, o fato de não haver um contato direto com o trabalhador e com isso ocorrer uma dificuldade de imposição da hierarquia, do controle e da supervisão. Também pode haver uma maior dificuldade na integração do trabalho em equipe e de tomada de decisões, visto o contato ser somente por meios telemáticos.¹²³

Outro aspecto negativo seria a dificuldade de monitorar o ambiente ocupacional e a saúde do trabalhador, nas palavras de João Paulo Lucena:

O dever do empregador de responsabilizar-se pelo meio ambiente ocupacional e pela identificação da aptidão do empregado para o teletrabalho é patente, uma vez que é dele o risco pelo negócio, adaptando a organização do trabalho ao indivíduo e não o inverso. Deverá prevenir os riscos e informá-los ao trabalhador, fornecer os instrumentos para execução do labor, os equipamentos de proteção individual (EPI's) e monitorar a sua saúde uma vez que os transtornos mentais e acidentes

¹²⁰ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

¹²¹ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.214.

¹²² BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.

¹²³ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

ocupacionais atingem não somente o obreiro e seu empregador mas, diretamente, toda a sociedade e o sistema de saúde e previdência onde está inserido.¹²⁴

Sobre um aspecto social, os avanços tecnológicos trouxeram muitas melhorias para a sociedade, mas também é necessário analisar os aspectos negativos dessa evolução. Esse grande salto tecnológico trouxe mudanças muito céleres para a sociedade, principalmente na área trabalhista. Atualmente há uma busca por jornadas de trabalho cada vez mais flexíveis, ou seja, jornadas sem horários definidos, sem remuneração fixa, sem espaço laboral definido, e com ausência de efetiva participação das organizações sindicais. Isso acaba por gerar uma precarização das relações de trabalho, havendo até mesmo uma relativização de direitos.¹²⁵ O teletrabalho é uma dessas novas modalidades de trabalho flexível que se não bem analisadas e legisladas podem gerar sérios prejuízos para as relações laborais e a sociedade num todo.

3.4 DIREITO DE DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que tem como elemento caracterizador o uso de tecnologias de informação e comunicação. Com o uso dos equipamentos tecnológicos acaba por não existir mais as barreiras que limitavam o trabalho ao espaço físico do empregador. Esses meios temáticos estão disponíveis ao trabalhador, o que o torna mais vulnerável a uma hiperconexão, ou seja, uma falta de desconexão do trabalho.¹²⁶

O direito à desconexão é o direito de não trabalhar. É muito difícil ter essa concepção com a sociedade atual em que se tem o trabalho como um identificador da própria condição humana. Por muito tempo ter a carteira de trabalho assinada era sinônimo de ser bem visto na sociedade. Atualmente há uma mudança, cada vez mais se deixa os contratos de trabalho com plenos direitos para possuir contratos de trabalho precários, como trabalhadores independentes ou autônomos. Dessa forma, na sociedade atual ficou até comum não ter a carteira de trabalho assinada, mas ainda é visto com grande negatividade não possuir um

¹²⁴ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

¹²⁵ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018. p. 36 e 37.

¹²⁶ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

trabalho, já que vivemos em uma sociedade pautada num contrato social baseado na ideia de divisão de trabalho.¹²⁷

Também sobre a dificuldade de se abordar o direito à desconexão, nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior: “De todo modo, impera, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.”¹²⁸ Por conseguinte o trabalho ainda é um fator dominante na sociedade e abordar o direito à desconexão é ir contra uma cultura já enraizada.

É possível analisar que o direito à desconexão não é um direito novo e sim a proteção de bens já tutelados por direitos já consolidados. Ele reconhece elementos derivados de outros direitos por processo de transmutação e hermenêutica. Assim sendo, o direito à desconexão visa proteger o lazer, o descanso, a privacidade, a saúde, todos esses direitos estão previstos na Constituição Federal.¹²⁹

O direito à desconexão é mais que um direito individual e sim um direito de toda sociedade, segundo Jorge Luiz Souto Maior: “Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho...”¹³⁰ Por conseguinte o direito à desconexão tem aspectos que refletem positivamente em toda a sociedade, já que com ele é possível que haja uma melhor redistribuição do trabalho.

O teletrabalho é uma modalidade que tem como uma grande característica a flexibilidade. Isso acaba por diluir as fronteiras do tempo e do espaço que deveriam ser limitadas no trabalho. Sem ter uma limitação não é possível haver um balanço entre a vida pessoal e o trabalho, podendo vir a ocorrer uma escravidão digital. Acontece que o indivíduo

¹²⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹²⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹²⁹ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

¹³⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

não consegue se desligar dos meios tecnológicos de informação e comunicação, o que gera abusos do empregador e uma desproteção do trabalhador.¹³¹

O direito à desconexão pode ter um impacto ainda maior quando o teletrabalho for exercido dentro do domicílio do trabalhador. Visto que o trabalho realizado em casa exige uma demanda da própria família que mora com o trabalhador, que deve se organizar acerca dos ambientes que serão compartilhados, dos horários de silêncio que devem ser respeitados, entre outros aspectos. A falta dessa reestruturação entre os familiares pode gerar dificuldades para o teletrabalhador, como problemas de concentração e perda de produtividade. Isso pode fazer com que esse trabalhador trabalhe de forma contínua, a fim de alcançar as metas necessárias, não exercendo o seu direito à desconexão.¹³²

Por conseguinte o teletrabalhador está vulnerável à hiperconexão, nas palavras de Denise Pires Fincato:

Desta forma, a falta de desenvolvimento de estratégias de diferenciação entre ambientes e o uso inadequado das tecnologias de informação, somados à grande demanda mediante estabelecimento de metas presente em contextos de trabalho à distância, torna o teletrabalhador vulnerável à hiperconexão por não conseguir liberar-se da atmosfera profissional, impedindo-o de se afastar das questões pertinentes ao seu emprego e não sanadas ao longo da jornada.¹³³

Segundo Gabriela Neves Delgado, uma consequência do teletrabalho sem direito à desconexão é a possibilidade de gerar a melancolização do trabalhador:

“Especificamente no caso do teletrabalho, entende-se que a melancolização do trabalhador pode advir da perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho, propiciada pela incorporação da tecnologia, que, como visto, permite a prestação de serviços fora do estabelecimento e em horários não fixos, quase que em tempo integral, sem direito à desconexão. Essa situação seguramente muda a perspectiva do controle do tempo do trabalhador, alterando a própria noção de tempo de trabalho.”¹³⁴

¹³¹ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

¹³² FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

¹³³ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

¹³⁴ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

Assim sendo o uso dos equipamentos telemáticos acaba por tornar o teletrabalhador vulnerável à hiperconexão, visto a portabilidade e a facilidades que esses equipamentos estão disponíveis. Essa hiperconexão gera um excesso de jornada que se torna uma ameaça ao regime do teletrabalho, já que a carência de controle de horários e o excesso de cobranças acabam por anular as vantagens da modalidade.¹³⁵

Além de deixar de ser vantajoso, a não observância do direito à desconexão pode gerar o adoecimento do teletrabalhador. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado: “A relação entre sujeitos, trabalho e tecnologia não raramente é acompanhada do adoecimento do trabalhador, na medida em que a tecnologia, por exemplo, amplia as possibilidades de controle e vigilância da jornada de trabalho e compromete o direito à desconexão.”¹³⁶ Portanto o direito à desconexão está amplamente ligado à saúde do trabalhador, que pode ser comprometida pela fiscalização excessiva do empregador.

Também sobre a saúde do trabalhador e seu desgaste pela falta de desconexão, diz Denise Pires Fincato:

O direito a desconectar-se do trabalho apresenta fundamental importância ao se investigar a saúde e demais condições laborais do teletrabalhador. Considerando que o exercício de suas funções se dá inevitavelmente por meio das tecnologias de informação e comunicação, tem-se um aumento na complexidade da análise e da tutela da desconexão deste empregado. O fato de as condições laborais do teletrabalhador orbitarem no “estar-conectado” torna o seu ambiente laboral propenso a uma sobreposição do lazer, das responsabilidades pessoais e do trabalho, especialmente pela conexão ininterrupta.¹³⁷

Portanto o teletrabalho com os meios telemáticos e sua flexibilidade aumentou a hiperconexão dos trabalhadores. Por conseguinte acaba por não haver o cumprimento do direito à desconexão, seu cumprimento é necessário não só para o indivíduo, mas também para toda a sociedade. Além disso, seu descumprimento pode gerar graves problemas, principalmente à saúde do trabalhador.

¹³⁵ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

¹³⁶ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

¹³⁷ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

3.5 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE TELETRABALHO

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, havia somente o art. 6º da CLT em seu parágrafo único que estava adaptado à realidade do uso dos meios telemáticos nas relações laborais. O dispositivo reconhece o poder diretivo do empregador, mesmo quando exercido por meios tecnológicos e informatizados, equiparando esses meios aos meios pessoais e diretos. Por conseguinte foi reconhecida a possibilidade do trabalhador estar subordinado pelo uso de elementos de telecomunicação, que é uma das características definidoras do teletrabalho.¹³⁸

Após a Reforma da Lei nº 13.467/2017, foi incluído um Capítulo na CLT dedicado ao teletrabalho. O Capítulo II-A, no Título II, da CLT, abre com o art. 75-A, que dispõe que deverá ser observado o disposto no Capítulo quando houver uma prestação de serviços em regime de teletrabalho. Assim há uma grande complementação ao art. 6º da CLT, normatizando o teletrabalho seguindo a tendência da evolução das legislações sobre o tema, como foi feito em Portugal em seu Código do Trabalho, em 2003.¹³⁹

No segundo artigo, o art. 75-B, o legislador se preocupa por conceituar o teletrabalho. Há a vinculação do teletrabalho aos seus elementos caracterizadores, que seriam: o geográfico, por desempenhar sua atividade fora do ambiente físico da empresa, o tecnológico, por utilizar de meios tecnológicos para exercer seu trabalho e o organizativo, pois a empresa deve ter uma organização estrutural para a aplicação do teletrabalho. Em seu parágrafo primeiro é especificado que não há a descaracterização do teletrabalho quando o empregado realizar atividades específicas que exijam sua presença no local físico da empresa.¹⁴⁰

A Medida Provisória nº 1.108/2022 modificou o Capítulo II-A da CLT que aborda o teletrabalho. Antes, no art. 75-B o teletrabalho era descrito como uma atividade que deveria ocorrer de forma preponderante fora das dependências do empregador. Pós MP, é descrito como podendo ser de maneira preponderante ou não. Ou seja, antes era necessário que o trabalhador, para ser considerado teletrabalho, laborasse a maior parte de sua jornada à distância, fora dos limites da empresa. Atualmente já é possível que se labore somente alguns

¹³⁸ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹³⁹ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

¹⁴⁰ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

dias da semana ou até mesmo alguma semana do mês, sem ter a necessidade de a maioria do período de trabalho.

Também no art. 75-B, da CLT, houve a inclusão de novos parágrafos, entre eles o §2º que discute sobre o fato do teletrabalho poder ser prestado por jornada ou por produção de tarefas. Ou seja, haveria uma separação do teletrabalho em dois tipos, um que seria o teletrabalho por jornada, no qual o trabalho seria controlado pela jornada laborada. Já o outro seria o teletrabalho de produção de tarefas, que, segundo o §3º do art. 75-B, é um trabalho sem jornada controlada, não se aplicando o Capítulo II, Título II, da CLT.

Da mesma forma houve a inclusão dos §4º ao §9º no art. 75-B da CLT. Foi disposto que o teletrabalho não pode ser igualado ao telemarketing ou teleatendimento e também que o uso dos equipamentos e infraestrutura do teletrabalho não é considerado tempo à disposição e nem tempo de prontidão e sobreaviso. Outra inclusão que já estava em outras Medidas Provisórias editadas após a pandemia de 2020, foi a extensão do regime de teletrabalho a estagiários e aprendizes. Já o §7º, do art. 75-B da CLT, dispõe que é aplicável ao teletrabalho a legislação local e os acordos coletivos da base territorial. Outra inclusão é a aplicação e validade da legislação brasileira ao teletrabalho com domicílio no exterior e com contrato de trabalho feito no Brasil. Também foi incluído que o contrato de trabalho pode trazer os horários e os meios de comunicação que serão utilizados no teletrabalho.

É atribuído um caráter especial à modalidade do teletrabalho sobre a forma de contratação, que deve ser necessariamente expressa, segundo o art. 75-C da CLT. Por conseguinte é necessário que o contrato do teletrabalho seja escrito, não sendo admitido pela forma tácita. Isso acontece pela necessidade de temas que devem ser regradados de maneira inequívoca pelas partes no teletrabalho.¹⁴¹

Já nos parágrafos do art. 75-C, da CLT, são previstas as hipóteses de variação das condições contratuais. No caso do teletrabalho surgir como uma opção durante o contrato de trabalho é possível que haja a alteração para esse regime por acordo mútuo entre as partes registrado em aditivo contratual. E no caso de haver a necessidade de reverter o regime de teletrabalho para o presencial é possível que seja feita somente com a determinação do empregador, desde que ele garanta o prazo mínimo de quinze dias para a transição de regime.¹⁴²

¹⁴¹ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

¹⁴² 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

O art. 75-D da CLT traz que as despesas de equipamento tecnológico e infraestrutura necessária para o teletrabalho serão previstas no contrato escrito de trabalho. Esse dispositivo acaba por retirar a obrigação do empregador de fornecer esses equipamentos ao trabalhador. Já que é possível contar no contrato que a responsabilidade dos custos será totalmente do empregado e é provável que esse ônus recaia sobre o trabalhador, visto que ele é a parte mais fraca da relação de trabalho. Com isso acaba por haver uma transferência dos custos e do risco da atividade econômica ao empregado.¹⁴³

Já o art. 75-E da CLT prevê a obrigatoriedade do empregador instruir os trabalhadores sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. É necessário que essa instrução seja feita de maneira expressa e ostensiva. Esse artigo traz uma questão que é bastante preocupante no teletrabalho que é como seguir os ditames de equilíbrio e salubridade da mesma forma que há no ambiente presencial. É importante frisar que a orientação para a higiene, saúde e segurança deve ser compreendida como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante. Não devendo o empregador fazê-lo de forma genérica e estática, não sendo suficiente a mera entrega ao trabalhador de manual de boas práticas.¹⁴⁴

A Medida Provisória nº 1.108/2022 incluiu o art. 75-F na CLT. O artigo dispõe sobre conferência de prioridade para certos grupos de trabalhadores para a adoção do teletrabalho. Entre os grupos prioritários estão os empregados com deficiência e os que possuem filhos ou a guarda judicial de crianças até quatro anos de idade. Este artigo incluído pela MP possui uma visão mais social do teletrabalho, busca que esses trabalhadores, que têm maior dificuldade de se adequar ao trabalho tradicional, sejam priorizados na adoção do teletrabalho.

3.5.1 Cenário pós pandemia e impactos no teletrabalho

Em 2020, ocorreu o fato inusitado de haver uma pandemia, que foi provocada pelo coronavírus, Covid-19. Uma das medidas protetivas adotadas foi o isolamento social, que buscava evitar o aumento do contágio, diminuindo o máximo possível o contato entre as pessoas. O cenário de pandemia impactou ativamente as relações de emprego e acabou por

¹⁴³ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹⁴⁴ 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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

aumentar os casos de teletrabalho. Instaurando ações de urgência para o enfrentamento de um estado de calamidade pública, foi instituída a Medida Provisória nº 927/2020, que entre as medidas trouxe a adoção do teletrabalho.¹⁴⁵

Sobre a MP nº 927/2020, Breno Medeiros assim se manifestou: “Referida norma trouxe a faculdade de o empregador instituir o teletrabalho independentemente de acordo individual e de registro prévio no contrato de trabalho, abrangendo, inclusive, estagiários, aprendizes e o trabalhador temporário (Lei nº 6.019/74).”¹⁴⁶ Essa Medida Provisória ficou em vigor somente até julho de 2020, após o período perdeu sua validade, não tendo sido convertida em lei.

Em abril de 2021 entrou em vigor outra Medida Provisória, a do nº 1.046/2021, ela elegeu o teletrabalho como a primeira medida de uma série de medidas que poderiam ser adotadas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia. Ela também renovou os aspectos da MP anterior, sobre a não necessidade de registro do acordo individual e a extensão do teletrabalho para estagiários e aprendizes. Essa Medida Provisória teve sua vigência encerrada em setembro de 2021.¹⁴⁷

Atualmente, está em vigor a Medida Provisória nº 1.108/2022, na qual as mudanças acerca do teletrabalho já foram analisadas no tópico anterior.

Nas palavras de Gabriela Neves Delgado “Como resultado, tem-se um quadro de insegurança, incerteza e flexibilização aguda das relações de trabalho, além da intensificação do processo de precarização da classe trabalhadora.”¹⁴⁸ Por conseguinte, a pandemia gerou uma grande incerteza que culminou na adoção de medidas flexíveis, como a alta adoção do regime de teletrabalho, que se tornou uma solução para manter o emprego, a renda dos

¹⁴⁵ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

¹⁴⁶ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹⁴⁷ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹⁴⁸ DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

trabalhadores e garantir, ao mesmo tempo, o isolamento social. Portanto, com a pandemia, o teletrabalho se tornou uma verdadeira tendência nas relações laborais.¹⁴⁹

O trabalho em domicílio foi a modalidade de teletrabalho mais utilizada. Segundo Denise Fincato: “Registre-se que, em razão do dever sanitário de isolamento social, o tele-trabalho em regime de home office (também chamado de teletrabalho emergencial) foi a forma mais adotada no período pandêmico.”¹⁵⁰

Também é possível ver um lado positivo nas mudanças trazidas para o teletrabalho, nas palavras de Breno Medeiros:

Passados ano e meio das primeiras medidas emergenciais em torno do combate à contaminação pelo coronavírus, a experiência demonstrou que o teletrabalho, longe de constituir um instrumento de precarização do trabalho, como defendiam alguns, revelou-se uma das melhores soluções para manutenção do emprego – ao lado do trabalho sob demanda em aplicativos –, pois permitiu um caminho do meio entre a proteção da vida (pelo isolamento social garantido) e a preservação da economia (pela continuidade de diversas atividades empresariais).¹⁵¹

Outro avanço para o teletrabalho foram as mudanças legislativas. No Brasil tivemos as Medidas Provisórias já citadas aqui. Segundo Denise Fincato, também houve essa mudança em outros países: “O fato chamou a atenção em diversos países e, à falha dos ajustes individuais, viu-se resposta legislativa. Argentina, Espanha e Portugal editaram novas leis, que verticalizaram temas importantes, entre eles especialmente a questão da saúde no teletrabalho.”¹⁵²

Portanto é visto que a pandemia trouxe grandes mudanças, entre elas o aumento exponencial do uso do teletrabalho, nas palavras de Denise Fincato:

De tudo, a certeza de que o teletrabalho se tornou uma realidade no meio produtivo-laboral, sendo inequívoca sua expansão ao longo dos próximos anos, mesmo sem calamidades. Testado de forma intensiva por empresas e trabalhadores no mundo inteiro, o teletrabalho teve suas fragilidades destacadas, o que gerou reações governamentais (legislação ainda mais protetiva na Argentina, Portugal e Espanha) [...], denotando o ajuste da norma ao fato social o que, em especial no

¹⁴⁹ COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179993>. Acesso em 30 mar. 2022.

¹⁵⁰ FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 80-95, 2021. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 10 abr. 2022.

¹⁵¹ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹⁵² FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 80-95, 2021. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 10 abr. 2022.

meio trabalhista, ocorre no sentido de garantir segurança jurídica aos contratantes e apoio ao ser humano trabalhador.¹⁵³

Por conseguinte, a pandemia de Covid-19 acelerou o número de trabalhadores que se utilizam da modalidade do teletrabalho. Com o teletrabalho em evidência, revelou-se que a legislação sobre o tema não era suficiente, que existia uma carência que deveria ser preenchida, por isso foram editadas várias Medidas Provisórias. Atualmente está em vigência a MP nº 1.108/2022, que regulamenta o teletrabalho no Brasil.

¹⁵³ FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia . **Revista Ibérica do Direito**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 80–95, 2021. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 10 abr. 2022.

4 CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO ART. 62, III, DA CLT

4.1 ART. 62 DA CLT E MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/2022

O teletrabalho foi incluído na Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017, como uma modalidade de trabalho com jornada não controlada. Foi acrescentado o inciso III ao art. 62 da CLT, ou seja, o teletrabalho foi excluído do Capítulo II, do Título II, da CLT. Atualmente está em vigor a Medida Provisória nº 1.108/2022, que modificou o inciso III do art. 62 da CLT. Assim sendo, na redação atual, somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa tem jornadas não controladas.

4.1.1 Controle do teletrabalho antes da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017

Antes da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017, por não haver legislação específica para o teletrabalho, ele era considerado como uma modalidade de trabalho externo. Ele já era enquadrado, pela doutrina e pela jurisprudência, como uma espécie de jornada sem controle, conforme inciso I do art. 62 da CLT. Enquadrando-se no inciso quando a atividade laborativa não fosse compatível com a fixação de horário de trabalho.¹⁵⁴

A jurisprudência também enquadrava o teletrabalho como uma modalidade de trabalho externo, conforme decisão TRT 3ª Região - RO/21773/99. A decisão é sobre um pedido de horas extras, realizado por um teletrabalhador que trabalha em domicílio. A fundamentação da decisão menciona o art. 6º da CLT, não distinguindo o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador do realizado dentro do estabelecimento. Mas também dispõe que o caso deve ser analisado em conjunto com o art. 62, I, da CLT, excluindo o pagamento de horas extras dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. Também afirma ser necessário no caso a comprovação de que havia efetivo controle de jornada pela reclamada.¹⁵⁵

¹⁵⁴ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁵⁵ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

Outro exemplo, acerca do teletrabalho ser enquadrado como trabalhador externo antes da Reforma de 2017, está presente no Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho, no qual dispõe:

No tocante às horas extras e ao adicional noturno, a e. Turma compreendeu que o labor no sistema de *home office* é incompatível com o controle da jornada de trabalho, atraindo as disposições do art. 62, inciso I, da CLT. Asseverou, ainda, com amparo nas provas produzidas, que no período em que exerceu função gerencial, estavam presentes os requisitos para a caracterização cargo de gestão, de que trata o inciso II, do preceito.¹⁵⁶

Nesse caso além de enquadrar o teletrabalhador no art. 62, inciso I, da CLT, também mencionou a possibilidade de que se o trabalho realizado pelo teletrabalhador for de função gerencial, e presente os requisitos, ele poderia ser classificado no inciso II do art. 62 da CLT. Mantendo, da mesma forma, o teletrabalhador como uma jornada não controlada.

Porém há visões contrárias de que o teletrabalho não deveria se enquadrar no inciso I, do art. 62 da CLT. Já que não pode ser presumido que a jornada do teletrabalho não é controlada, pois é possível que haja esse controle, principalmente pelos meios telemáticos. Portanto, deveria haver a comprovação da inviabilidade da manutenção de controle de jornada pelo empregador, para teletrabalho ser enquadrado como jornada não controlada.¹⁵⁷

Por conseguinte, apesar de antigamente a doutrina e jurisprudência predominantemente incluir o teletrabalho como uma jornada não controlada, mesmo antes dele estar incluso no rol do art. 62 da CLT. Classificando-o como trabalho externo e o enquadrando no inciso I do art. 62 da CLT. Entretanto, atualmente com a legislação específica sobre o teletrabalho, ele é classificado na CLT como diverso do trabalho externo, segundo o art. 75-B da CLT. Portanto, desde a Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, o teletrabalho não mais se confundiu com o trabalho externo.¹⁵⁸

4.1.2 Medida Provisória nº 1.108/2022 e a limitação do teletrabalho como jornada não controlada

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Ezzo Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹⁵⁷ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 13 abr. 2022.

¹⁵⁸ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 12 abr. 2022.

Antes da Medida Provisória nº 1.108/2022 não havia nenhuma condicionante ao teletrabalho, ou seja, qualquer tipo de teletrabalho estaria excluído do controle de jornada, o que o diferenciava dos outros dois incisos presentes no artigo. Visto que, segundo o inciso I do art. 62 da CLT, não estariam sujeitos ao controle todos os trabalhadores externos, mas somente aqueles que as atividades fossem incompatíveis com a fixação de horário. Também no segundo inciso e no parágrafo único, não eram todos os gerentes, mas somente os que ganham uma gratificação de 40%.¹⁵⁹

Nas palavras de Breno Medeiros “Assim, o que se infere após interpretação literal e gramatical, é que não há que se preencher nenhum outro requisito para se excepcionar aquele que labora no regime de teletrabalho do tradicional controle de jornada.”¹⁶⁰ Por conseguinte, antes da MP, utilizando-se uma interpretação literal da legislação, havendo o enquadramento do trabalho na modalidade do teletrabalho, não haveria a necessidade do controle de horários.

Porém atualmente com a vigência da MP nº 1.108/2022 o teletrabalho possui um limite para ser considerado uma jornada não controlada. Com a nova redação, somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa que não são abrangidos pelo Capítulo II, do Título II, da CLT.

4.2 CONTROLE NO TELETRABALHO

O teletrabalho pode até parecer incompatível com o conceito de subordinação jurídica, mas ele não é. Já que permanece a dependência econômica do trabalhador ao capital do empregador. Mesmo sendo o teletrabalho exercido em variados lugares, já que é uma modalidade que possui a flexibilidade e mobilidade como características, as atividades exercidas no teletrabalho são suscetíveis a um efetivo controle de tempo de trabalho. Esse controle pode ser feito, por exemplo, por sistemas informacionais fiscalizadores, que conseguem verificar exatamente o tempo que o empregado gasta para exercer suas atividades laborais.¹⁶¹

¹⁵⁹ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 12 abr. 2022.

¹⁶⁰ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 12 abr. 2022.

¹⁶¹ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista**

Sobre os meios de controle possíveis no teletrabalho, nas palavras de João Paulo Lucena:

Como referido, o controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado, horários e tempo de conexão telemática (*logs* de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros.¹⁶²

Por conseguinte, há muitas maneiras possíveis de exercer controle de jornada no teletrabalho, sendo a mais comum, até mesmo pelas características da modalidade laboral, as que se utilizam de meios telemáticos. Mas, segundo Alexandre Alliprandino Medeiros, é possível que o controle de horários, no teletrabalho, seja feito até de maneiras não telemáticas e muito mais simples:

Não é razoável cogitar-se de atividade incompatível com o controle ou com a fixação de jornada. Para isso, conforme se viu, nem é necessário aparato técnico mais robusto. Todo trabalhador e todo empregador, pela fidúcia qualificada que os une e é derivada do contrato de emprego, pode perfeitamente controlar os horários de trabalho, o tempo à disposição e o tempo de pausas para descanso mediante simples apontamento dos horários em cartão de ponto, e isto da forma mais singela possível, a manual.¹⁶³

Portanto, apesar de ser mais comum ainda a fiscalização presencial do trabalho, existem, atualmente, muitas formas de controle a distância. Havendo softwares que conseguem registrar até mesmo quantas teclas o trabalhador apertou no teclado, porém há também formas mais simples de controle, como cartões de ponto virtuais. O que vai garantir o sucesso na forma de controle do teletrabalho é a confiança entre empregado e empregador.¹⁶⁴

Além da confiança entre as partes da relação laboral, há o princípio geral da boa-fé, que se aplica nos dois lados da relação de trabalho. De um lado busca impedir que o trabalhador seja visto como um oportunista, que a qualquer momento poderia fingir somente

eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹⁶² LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 13 abr. 2022.

¹⁶³ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152250>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁶⁴ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

estar trabalhando, o que é uma falácia, já que o mesmo poderia ocorrer no trabalho feito nas dependências do empregador. Como ele também impede a presunção generalizada que todos empregadores irão utilizar de forma arbitrária a prerrogativa de não haver controle de jornada.¹⁶⁵

Sobre o teletrabalho como uma jornada controlada, segundo Irineu Francisco Barreto Junior “Para que um teletrabalhador tenha direitos a horas extraordinárias, é preciso que esteja estipulado no contrato de trabalho horário de início e término, pois o exercício exagerado da função exercida, [...] prejudica tanto a saúde quanto o desempenho profissional.”¹⁶⁶ Por conseguinte, é possível que quando houver a estipulação no contrato de teletrabalho do horário de início e término, haja a sujeição de horas extras, e elas tendem a ser similares a de um trabalhador interno da empresa. Nesse caso é possível evitar a não remuneração de um trabalho efetivo.¹⁶⁷

Também há casos em que o empregado tenha que realizar atividade em finais de semana ou em horário noturno. Nessas situações depende, se for escolha do empregado, não há como impor ao empregador esse ônus. Mas se for caso do empregado trabalhar nessas condições para atender prazos, impostos pelo empregador, ou em períodos de grande demanda, fará jus aos direitos referentes ao repouso violado e adicional noturno.¹⁶⁸

Segundo Jorge Luiz Souto Maior: “o empregado tem direito ao limite da jornada; o encargo de tal prova compete ao empregador.”¹⁶⁹ Já que é uma garantia constitucional a limitação de jornada, conforme disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. Assim o teletrabalho como jornada controlada acaba por evitar fraudes por supressão de direitos trabalhistas, tais como o pagamento de horas extras e adicional noturno. Havendo também uma proteção maior à saúde do trabalhador.¹⁷⁰

¹⁶⁵ CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

¹⁶⁶ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁶⁷ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.218.

¹⁶⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

¹⁷⁰ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos**

É norma de saúde do trabalhador uma jornada de trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Mas a jornada não necessariamente precisa ser fixa, já que além de poder ser um ponto negativo para o trabalhador, também vai contra a flexibilidade que há no teletrabalho. Portanto, pode haver certa liberdade para o trabalhador administrar seu tempo de trabalho, mas é possível uma gestão de controle moderado pelo empregador, a qual pode ser realizada pelos meios telemáticos. Assim, esse princípio da autogestão moderada visa preservar os limites constitucionais da jornada de trabalho, mesmo quando a jornada não for fixa.¹⁷¹

Porém ao incluir o teletrabalhador nas exceções do art. 62, da CLT, o legislador faz parecer que a subordinação no teletrabalho é mais tênue que nas outras relações laborais. Mas há sinais de que acontece o contrário, o controle exercido pelo empregador no teletrabalho acaba por ser mais acentuado que no trabalho presencial. Com esse maior controle pode existir como consequência, uma maior cobrança do teletrabalhador.¹⁷²

Segundo Priscila Freire da Silva Cezario: “Ao negar que a limitação da jornada pertence ao campo da saúde do trabalhador, como ao afastar o controle de jornada de teletrabalhadores, a Reforma contrariou a própria realidade.” Por conseguinte, a Reforma de 2017 foi uma legislação que não trouxe modernidade e afastou o controle de jornada do teletrabalhador, abriu-se, assim, a possibilidade de haver uma superexploração do teletrabalhador.¹⁷³

Com a utilização da tecnologia para aumentar o controle sobre os trabalhadores, como por exemplo, com uso de câmaras, microfones, sistemas de registros de acesso nos sistemas empresariais, monitoramento de informações processadas, recebidas e enviadas por meios telemáticos, entre outros. Todos esses meios tecnológicos utilizados para o controle acentuam o poder diretivo do empregador e ampliam a subordinação dos empregados.¹⁷⁴

e informações, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 13 abr. 2022.

¹⁷¹ CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

¹⁷² ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹⁷³ CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

¹⁷⁴ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista**

Segundo Juliana Teixeira Esteves sobre o poder diretivo do empregador ser exercido de forma mais intensa no teletrabalho, podendo até mesmo invadir a vida privada do trabalhador:

No pós-*fordismo*, eles são vigiados diuturnamente por suas chefias. O poder diretivo do empregador subverteu o paradigma espacial da relação de trabalho, antes adstrita ao espaço físico empresarial e ao comando de um chefe específico, identificado. Não se submete mais aos muros das corporações e invade a vida privada dos trabalhadores. O poder disciplinar é exercido de maneira ainda mais eficiente e doloroso para o empregado.

Há também a subversão do paradigma temporal da jornada de trabalho no teletrabalho. Visto que com o uso das novas tecnologias comunicacionais é possível haver uma conexão instantânea entre empregado e empregador. Com essa conexão podem surgir demandas do empregador nos mais diversos horários e que devem ser respondidas pelo trabalhador com rapidez.¹⁷⁵

Portanto, é visível que o poder disciplinar do empregador pode ser acentuado no teletrabalho, causando uma ampliação da subordinação do empregado. Visto que o poder diretivo do empregador se acentua com o desenvolvimento tecnológico. Com isso o que pode haver é uma exploração máxima do empregado, sem que haja nenhuma limitação em sua jornada de trabalho.¹⁷⁶

Assim, é possível que haja o controle de jornada no teletrabalho, havendo diversas formas para que ele ocorra, seja através de meios telemáticos ou não. Havendo até mesmo possibilidade de um controle mais acentuado que no trabalho presencial. É também, o direito a uma jornada de trabalho limitada, uma norma relacionada a segurança e a saúde do trabalhador, devendo ser analisada sobre essa ótica.

4.2.1 Dificuldades de controle de jornada no teletrabalho

Segundo Breno Medeiros, o controle exercido pelos meios telemático não seriam suficientes para controlar a jornada de trabalho:

eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹⁷⁵ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

¹⁷⁶ ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

[...] que os meios eleitos para o eventual controle apresentam graves inconsistências na prática, pois com uma webcam o trabalhador pode exercer qualquer atividade em frente ao computador, que não o seu trabalho, e terá suas horas computadas como se trabalhando estivesse; da mesma forma, o mero login em intranet não garante o efetivo trabalho; a utilização de GPS tampouco, visto que o obreiro estará em sua casa independentemente do que estiver fazendo; e o número mínimo de tarefas não tem correlação com o tempo, pois um trabalhador pode levar uma hora para desenvolver uma atividade enquanto seu paradigma pode levar 15 minutos, e este é um dos benefícios do teletrabalho, aquele que produz de forma mais ágil, mantendo a qualidade, pode utilizar seu tempo livre da melhor forma que entender, não sendo obrigado a cumprir uma carga horária desnecessária.¹⁷⁷

Portanto os meios de controle, até mesmo os que utilizam de tecnologia podem ser falhos. Mas, não seriam muitas vezes, esses os mesmos meios utilizados em outras modalidades de trabalho, que não o teletrabalho. Consequentemente é visto que, além dos meios utilizados, é necessário que haja confiança entre as partes da relação laboral, para que o controle seja efetivo.¹⁷⁸

Mas há outra dificuldade em relação ao controle de jornada no teletrabalho, além dos meios que podem ser considerados ineficazes. Há também o fato de que o teletrabalho é uma modalidade laboral que preza pela liberdade de jornada.¹⁷⁹ Consequentemente é uma das vantagens do teletrabalho a flexibilidade das jornadas, com a possibilidade do teletrabalhador decidir qual serão seus horários de trabalho, havendo assim uma maior dificuldade de controlar essa jornada.

Dessa forma, é possível que o teletrabalho não seja controlado, isso acontece quando fica evidente a falta de existência de alguns indicativos. Como não haver uma jornada pré determinada ou que na execução de tarefas não haja um prazo determinado e que não impliquem em um grande tempo para sua execução. Também quando não há a obrigatoriedade do trabalhador retornar o contato com o empregador de forma imediata e não tendo a obrigação de ficar conectado o dia todo. Nem nos casos em que não há programas de controle de acesso de jornada.¹⁸⁰

¹⁷⁷ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 12 abr. 2022.

¹⁷⁸ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁷⁹ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 12 abr. 2022.

¹⁸⁰ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v.

Por conseguinte havendo certos indicadores, fica perceptível que há jornadas de trabalho no teletrabalho que não são controladas. É visto que não é o caso da totalidade das jornadas de teletrabalho, mas principalmente nos casos em que não há uma jornada pré estabelecida. Nesses casos há um enquadramento no art. 62, inciso III da CLT, no qual dispõe que o teletrabalho por produção ou tarefa não será controlado.

4.2.2 Divisão entre o teletrabalho controlado e não controlado

A Medida Provisória nº 1.108/2022 dividiu o teletrabalho em dois tipos, o que tem a jornada controlada e o que não tem. O primeiro tipo, que tem a jornada controlada, pode usufruir da legislação do Capítulo II, do Título II, da CLT, tendo direito a horas extras, intervalos, entre outros direitos. Já o teletrabalho que não possui jornada controlada é o trabalhador que presta serviço por produção ou tarefa, conforme inciso III, do art.62, da CLT.

Portanto, o tipo de teletrabalho que possui a jornada controlada, é aquele em que não há liberdade para o trabalhador definir seu horário de trabalho. Além do empregador impor os horários que serão elaborados, também há uma conexão permanente entre esse empregador, e com isso um controle da atividade laboral. Nesses casos não há o que se mencionar sobre haver incompatibilidade entre o teletrabalho e o controle de jornada, já que o salário é fixado por unidade de tempo.¹⁸¹

4.3 INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT

A Constituição em seu art. 7º, inciso XIII, prevê que a duração do trabalho não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Com advento da Constituição de 1988, os direitos sociais, que são direitos fundamentais, passaram a ser fatores decisivos para a legitimidade do sistema constitucional. Com isso, a discricionariedade do legislador também ficou limitada ao cumprimento desses direitos.¹⁸²

Mesmo diante disso, grande parte da doutrina e da jurisprudência considera compatível com a Constituição, de 1988, o art. 62 da CLT. Aceitando o afastamento da

16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁸¹ BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016. p.217 e 218.

¹⁸² PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

garantia constitucional da duração de jornada a alguns casos tidos como especiais. Não obstante, posteriormente houve a expansão das exceções constantes no art. 62 da CLT a outras modalidades de trabalho, já que anteriormente era exceção somente aos gerentes. Entre essas expansões está o teletrabalho, incluso no inciso III, do art. 62 da CLT, pela Reforma Trabalhista nº 13.467/2017.¹⁸³

Há mudanças na sociedade com o passar dos tempos e com isso o Direito do Trabalho também é afetado. Atualmente, com a volatilidade e mobilidade dos capitais e pelas mudanças ocupacionais e organizacionais que vieram da globalização econômica, há uma crescente informatização, terceirização e flexibilidade operativa. Com isso aconteceu uma valorização das novas formas de remuneração que tem como base a produtividade, como exemplo o teletrabalho. Com a valorização da produtividade, do desempenho e de critérios de mérito, há o comprometimento da liberdade do trabalhador, já que pode haver uma pressão para existir uma disponibilidade extensa e exaustiva.¹⁸⁴

Com essa disponibilidade exaustiva não há o cumprimento do direito à desconexão, que está amplamente relacionado com a limitação da jornada de trabalho. A limitação de jornada está estabelecida no art. 7º da Constituição Federal, que estabelece que a jornada de trabalho não deve ultrapassar o limite de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais. Consequentemente, nessa visão o art. 62 da CLT pode ser visto como inconstitucional desde a vigência da Constituição Federal de 1988, já que ele iria contra o art. 7º da Constituição Federal.¹⁸⁵

Portanto, o art. 62 da CLT vai contra a proteção devida do trabalhador, constante na Constituição Federal. Nas palavras de Noemia Porto: “As controvérsias em torno do art. 62 da CLT justamente se situam nas reflexões sobre a performance constitucional dos direitos sociais e sobre a eficiência da proteção devida à pessoa do trabalhador.”¹⁸⁶ Por conseguinte, a necessidade de limitar a jornada de trabalho está conectada com a promoção do trabalho decente, desenvolvido em condições de liberdade, igualdade, seguridade e dignidade. Há uma

¹⁸³ PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

¹⁸⁴ PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

¹⁸⁵ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152250>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁸⁶ PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

ambientação acerca da proteção de princípios fundamentais e também acerca da saúde do trabalhador.¹⁸⁷

Da mesma forma Priscila Freire da Silva Cezario afirma que: “O rigor científico da afirmação no sentido de que regras limitadoras da duração do trabalho têm, sim, natureza de normas de saúde e segurança, é inferido de estudos acerca dos impactos da limitação de jornada na saúde e até na vida dos trabalhadores.”¹⁸⁸ Portanto é claro que a limitação da jornada de trabalho deve ser observada sob a ótica de ser uma norma de saúde e de segurança do trabalho.

A Constituição anterior a de 1988, era mais abrangente sobre a duração da jornada e abarcava exceções, tanto na CLT, quanto na interpretação de dispositivos constitucionais. Mas com a Constituição de 1988, mesmo ela limitando a jornada de trabalho e não mencionado exceções, foi mantida as legislações que possuíam exceções, com casos especiais, como a prevista no art. 62 da CLT. Da mesma forma, foram permitidas alterações legislativas que expandiram essa desproteção, como a mais atual que incluiu o inciso III, ao art. 62 da CLT, sobre os teletrabalhadores.¹⁸⁹

Sobre o teletrabalho e a possibilidade de ser uma jornada controlada, nas palavras de Priscila Freire da Silva Cezário: “Fato é que o controle de jornada é possível e deve ser implementado, mediante revogação do inciso III do art. 62 da CLT, ou declaração de sua inconstitucionalidade em face dos incisos XIII e XXII do art. 7º da Constituição.”¹⁹⁰ Portanto, há uma visão doutrinária que classifica o teletrabalho como uma jornada controlada, visto que considera o art. 62 da CLT incompatível com a Constituição Federal de 1988.

4.4 CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT

¹⁸⁷ PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

¹⁸⁸ CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

¹⁸⁹ PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

¹⁹⁰ CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

O art. 62, da CLT, foi recepcionado pela nova ordem constitucional a partir de 1988, pois a Constituição não revogou os casos especiais. Ou seja, a Constituição de 1988, trouxe uma norma geral que comporta casos especiais, como os previstos nos incisos do art. 62 da CLT. Conforme Vólia Cassar Bomfim:

O art. 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 88, pois a regra geral imposta pelo art. 7º, XIII e XVI, da CRFB não revoga os casos especiais. Se assim o fosse, não existiria mais o contrato a termo em face do aviso prévio garantindo a todos os trabalhadores (art. 7º, XXI, da CRFB), nem o direito à equiparação salarial preconizada no art. 461 da CLT, em face da igualdade preconizada no *caput* do art. 5º da CRFB etc.¹⁹¹

Além disso, não é uma regra absoluta, sendo possível se houver provas, classificar o teletrabalho como uma jornada controlada. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Mas atenção: cria aqui a CLT apenas uma presunção — a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se: presunção jurídica ... e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o *cotidiano* da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.¹⁹² (grifo do autor)

Portanto, o teletrabalho pode ser controlado, se houver provas desse controle. O que acontece nesse caso é a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregado comprovar o controle efetivo. Segundo Jorge Luiz Souto Maior: “O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite.”¹⁹³ Essa lógica também é aplicável ao teletrabalho, ou seja, não se pode partir da premissa que todo teletrabalho não será controlado, já que é possível que ele seja, devendo se analisar os casos concretos e suas peculiaridades.

4.5 JURISPRUDÊNCIA

Acerca do teletrabalho e seu enquadramento como jornada não controlada. Segundo o Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

¹⁹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 644.

¹⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: Ltr, 2019. p.1066.

¹⁹³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT).¹⁹⁴ (Grifo do autor)

Portanto, antes da Reforma Trabalhista nº 13.467/2017, que o incluiu no rol do art. 62 da CLT, o teletrabalhador já era considerado como uma jornada não controlada. Ele era classificado como um trabalhador externo, mas isso não retirava sua subordinação jurídica. Que poderia ser vista como uma dimensão objetiva ou sobre o conceito de subordinação estrutural.¹⁹⁵ Após Reforma de 2017 fica ainda mais claro o enquadramento do teletrabalhador como modalidade de jornada não controlada, com a inclusão do inciso III ao art. 62 da CLT.

Acerca da vigência do art. 62, da CLT, aponta o Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014, julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho: “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.”¹⁹⁶ Portanto tem se dominado na jurisprudência do TST a constitucionalidade do art. 62 da CLT, sendo ele classificado como uma situação excepcional a regra geral contida na Constituição.

No mesmo sentido dispõe o Agravo nº 1532-16.2017.5.12.0014, julgado pelo TST:

Em terceiro plano, registro que o art. 62, inc. I, da CLT, é norma infraconstitucional, cuja incumbência é disciplinar as matérias advindas dos desdobramentos do direito dos trabalhadores protegidos pelo art. 7º, inc. XIII, da CRFB. Seu conteúdo contempla, tão somente, a exceção à apuração da jornada em relação aos

¹⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Ezzo Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Ezzo Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

empregados exercentes de atividades incompatíveis com o controle dos horários de trabalho e não rompeu com os limites predefinidos pela CRFB.¹⁹⁷

Por conseguinte, ele reafirma que o conteúdo do art. 62, da CLT, traz exceções à jornada de trabalho, dispondo sobre os empregados que exercem atividades incompatíveis com o controle de jornada. Reafirmando o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, segundo os Embargos nº 461100-03.2002.5.04.0900, acerca do inciso II, do art. 62 da CLT, não ter sido revogado pela Constituição Federal de 1988:

Mostra-se correta a decisão da Turma, ao concluir que o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal não revogou a disposição especial contida no art. 62, inciso II, da CLT. Isso porque, a norma constitucional estabeleceu de forma genérica os limites máximos para a jornada de trabalho, oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, sem que se cogite de revogação do dispositivo infraconstitucional, que excepciona os gerentes do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Duração do Trabalho, desde que percebida a gratificação de função do parágrafo único do mesmo preceito legal. A norma infraconstitucional apenas estabelece forma diferenciada de remuneração do trabalho prestado além da jornada normal do gerente de empresa, sem atritar com os limites impostos pela norma fundamental.¹⁹⁸

Portanto, resta claro que a jurisprudência do TST é pacífica no sentido da constitucionalidade do art. 62 da CLT. Segundo Embargos de Declaração nº 1001081-16.2016.5.02.0263, julgado pelo TST:

Caracterizam-se como manifestamente protelatórios os embargos de declaração que visam obter manifestação do Tribunal acerca da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, em manifesto confronto com a jurisprudência pacífica do TST e do próprio Supremo Tribunal Federal, de modo a evidenciar a provocação indevida da jurisdição, por meio de recurso destituído de razões. Aplicação de multa.¹⁹⁹

Consequentemente houve a aplicação de uma multa pelo recurso ser destituído de razões e ficar evidente no caso a provocação indevida da jurisdição. Também dispõe no mesmo julgado: “A duas, por ser pacífico no TST o entendimento acerca da constitucionalidade do art. 62, II, da CLT, pelo que a arguição se revela infundada e contrária

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 461100-03.2002.5.04.0900**. Recorrente: Paulo Regus Grimaldi. Recorrido: Transcontinental Serviços Aduaneiros LTDA. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 05 out. 2007. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 22 abr. 2022.

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 1001081-16.2016.5.02.0263**. Recorrente: Guilherme Felipe dos Santos Mendes. Recorrido: JF Serviços Técnicos Especializados LTDA. Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Brasília, 14 jun. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 22 abr. 2022.

a texto legal expresso.²⁰⁰ Portanto, é decidido nos embargos que o recorrente agiu de má-fé e confirma que a constitucionalidade do art. 62 da CLT já é entendimento pacífico no Tribunal Superior do Trabalho.

Da mesma forma, o Supremo Tribunal Federal (STF) também já se manifestou sobre o tema. No Agravo do Recurso Extraordinário nº 563-851-1, decidiu: “Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão e controle de jornada de trabalho.”²⁰¹ No mesmo julgado dispõe:

Insiste a agravante na afronta ao art. 7º, XIII, da Constituição da República, pelo art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 8.966/94. A norma celetista está inserida na Seção II (Da Jornada de Trabalho) do diploma. Tal seção dispõe, como regra geral, a duração normal do trabalho até o teto de 8 (oito) horas diárias, para o empregado comum.

O art. 62, II, da CLT, abre exceção, entretanto, para aqueles profissionais que não se enquadram no conceito de empregado comum, exatamente por exercerem atividades de gestão da empresa. E não fixa jornada superior às 8 (oito) horas, apenas disciplina as situações em que o controle da jornada se revela impraticável, diante das singularidades da atividade exercida.

Sendo impraticável o controle de jornada, não há falar em duração de trabalho superior ou inferior a 8 (oito) horas.²⁰²

Portanto, segundo o entendimento do STF, é possível a aplicação do art. 62 da CLT nos casos que é impraticável o controle de jornada, diante das singularidades da atividade exercida. Consequentemente, não estando ele contrário à Constituição Federal.

Apesar de ser dominante na jurisprudência do TST a constitucionalidade do art. 62 da CLT, Tribunais Regionais ainda se manifestam sobre o tema. O julgamento no Tribunal Regional, presente no acórdão do Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014, julgado pelo TST, admite a cognição do tema, visto aquele tribunal não emitiu tese jurídica acerca da constitucionalidade ou não do art. 62 da CLT. Segundo o disposto no acórdão:

O Eg. TRT não emitiu tese jurídica a respeito da alegação de inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT. Trata-se de questão meramente jurídica, o que viabiliza a cognição do tema por esta Eg. Corte, nos termos da Súmula nº 297, III, segundo a qual “considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal

²⁰⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 1001081-16.2016.5.02.0263**. Recorrente: Guilherme Felipe dos Santos Mendes. Recorrido: JF Serviços Técnicos Especializados LTDA. Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Brasília, 14 jun. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 22 abr. 2022.

²⁰¹ BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 563.851-1**. Agravante: Lisiane Wolff Abbad. Agravado: Telet S.A. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 28 mar. 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur4058/false>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁰² BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 563.851-1**. Agravante: Lisiane Wolff Abbad. Agravado: Telet S.A. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 28 mar. 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur4058/false>. Acesso em: 22 abr. 2022.

sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração”.²⁰³

Também há Tribunais Regionais de Trabalho que alegam a inconstitucionalidade do art. 62, indo contra a jurisprudência majoritária presente no TST. Como exemplo o Recurso Ordinário nº 0000798-34.2015.5.17.0002, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, que dispõe:

Conclui-se que as exceções do art. 62 da CLT possuem constitucionalidade questionável, não somente por ofender o art. 7º, XIII, da CF, mas também por afrontar vários direitos fundamentais, que permitem ao homem seu desenvolvimento pleno, entre eles, a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e o direito ao lazer, já que estes empregados se submetem a jornadas ilimitadas, prejudicando não apenas sua saúde, mas o lazer (art. 6º, da CF).²⁰⁴

Portanto, apesar de haver uma jurisprudência majoritária de considerar o art. 62 constitucional, ainda há julgados que dispõe de forma contrária. Nesse Recurso Ordinário nº 0000798-34.2015.5.17.0002, o caso é sobre um motorista que comprovou que comparecia diariamente à sede da reclamada, no início e no final da jornada de trabalho, tendo uma rota estabelecida. Assim, o acórdão não aplicou o art. 62 da CLT, já que ficou comprovada a possibilidade do controle de jornada no caso. Conforme o disposto no Recurso Ordinário: “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.”²⁰⁵

Com isso, quando puder haver o controle de jornada, e seja comprovado este controle, pode ser que o trabalhador não se enquadre no art. 62, da CLT. Da mesma forma, o Recurso de Revista nº 31-03.2011.5.03.0074, julgado pelo TST, dispõe:

O art. 62, inciso I, da CLT dirige-se à hipótese em que o empregado exerce atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. 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

²⁰³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

²⁰⁴ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000798-34.2015.5.17.0002**. Recorrente: Fabisley dos Reis Souza. Recorrido: Intec Integração Nacional de Transportes de Encomenda e Cargas LTDA. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 15 abr. 2016. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/100071864/?pq=&fmt=2>. Acesso em: 23 abr. 2022.

²⁰⁵ ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000798-34.2015.5.17.0002**. Recorrente: Fabisley dos Reis Souza. Recorrido: Intec Integração Nacional de Transportes de Encomenda e Cargas LTDA. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 15 abr. 2016. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/100071864/?pq=&fmt=2>. Acesso em: 23 abr. 2022.

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. Na presente hipótese, a prova oral produzida nos autos demonstrou que o reclamante não estava enquadrado na exceção prevista no artigo supracitado.²⁰⁶

Portanto, se comprovado o controle, o caso não se enquadra no art. 62, da CLT, e o trabalhador faz jus aos direitos contidos no Capítulo II, do Título II, da CLT. Igualmente dispõe o Recurso de Revista nº 586-14.2014.5.17.0013: “Havendo possibilidade de controle do horário de trabalho, apesar de externa a atividade prestada, não incide a regra de exceção do inciso I do art. 62 da CLT, razão por que, se extrapolada a jornada contratual, é devido o pagamento de horas extras.”²⁰⁷

Sobre o controle exercido por meios telemáticos, segundo Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014:

A alegação inicial é de que as atividades da autora eram controladas pela empregadora por meio dos seus superiores mediante contato diário via telefone móvel e mensagens eletrônicas. O fato de a preposta manifestar desconhecer se o gestor controlava a jornada da autora não configura confissão nos termos pretendidos, pois aludidos meios foram reconhecidos como mecanismos operacionais e não de controle de jornada.²⁰⁸

Consequentemente, o fato de ter comunicação por meios telemáticos por si só não configura controle, pois esses meios podem ser considerados apenas como mecanismos operacionais. No mesmo sentido, o mesmo acórdão dispõe: “Ainda destaco os fundamentos do acórdão, no sentido de que os relatórios e agendas de distribuição de tarefas foram considerados mecanismos de logística do serviço, e não vias de controle da jornada laboral.”²⁰⁹ Também destaca o Agravo que: “Além disso, foi destacado que o mero fato de estar conectada, por si só, não significa efetivo tempo de trabalho.”²¹⁰ Por conseguinte, o

²⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 31-03.2011.5.03.0074**. Recorrente: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Recorridos: Sidney Marins de Lana, Telemar Norte Leste S.A. e Setol Construções Brasileiras LTDA. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de Revista nº 586-14.2014.5.17.0013**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Recorrido: Silvio Silva. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 10 nov. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

²⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

²¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora:

trabalhador estar conectado e o fato de haver relatório e agendas de distribuição de tarefas, por si só não caracterizam o controle de jornada.

Portanto, é visto que a jurisprudência dominante é no sentido de que o art. 62 da CLT é compatível com o sistema jurídico, trazendo apenas casos especiais da norma geral contida na Constituição Federal. O teletrabalho é até mesmo antes de estar no rol dos excluídos no art. 62 da CLT, classificado como uma modalidade de trabalho sem controle. Mas, segundo a jurisprudência, é possível que, se comprovado o controle por meio de provas no caso concreto, a jornada de trabalho do trabalhador excluído seja considerada controlada. Nesse caso, conseqüentemente, o empregado tem os direitos previstos no Capítulo II, do Título II, da CLT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que teve sua utilização aumentada de forma significativa, principalmente após a pandemia de Covid-19. O que acabou por gerar mudanças legislativas, como a Medida Provisória nº 1.108/2022.

Antes mesmo de haver uma legislação específica para o teletrabalho, ele já era considerado uma modalidade de jornada não controlada. Visto que, ele era enquadrado no inciso I, do art. 62, da CLT, conforme a jurisprudência analisada, sendo assim equiparado ao trabalho externo. A Reforma de 2017, trouxe uma legislação específica para o teletrabalho, com o Capítulo II-A, Título II, da CLT, e também incluiu o teletrabalho no rol do art. 62 da CLT, o classificando como uma jornada não controlada. Assim, conforme a legislação no art. 75-B da CLT, o teletrabalho não é mais confundido com o trabalho externo.

Posteriormente com a MP nº 1.108/2022, a redação do inciso III, do art. 62 da CLT foi modificada, limitando a ser excluído do controle de jornada apenas o teletrabalho por produção ou por tarefa. Portanto, é possível se analisar que a MP nº 1.108/2022, trouxe uma divisão do teletrabalho, onde uma parte é abrangida pelo controle de jornada e outra, a por produção ou por tarefa, não é abrangida.

Conseqüentemente, há a possibilidade do teletrabalho ser uma jornada controlada. Sendo possível realizar esse controle por diversas formas, principalmente pelo uso de tecnologias de comunicação e informação, já que é uma das características principais do teletrabalho a presença da tecnologia. Mas os meios telemáticos não são a única forma de controle, podendo ocorrer de maneiras mais simples como com a utilização de cartões de ponto virtuais.

Entretanto há o teletrabalho em que se tem uma maior dificuldade de exercer o controle de jornada. Normalmente nos casos em que não há uma jornada pré determinada, ficando a cargo do empregado definir os horários de trabalho. Também conforme, art. 62, III, da CLT, quando o teletrabalho é por produção ou por tarefa, há uma maior dificuldade de exercer o controle de jornada.

Apesar de haver uma jurisprudência dominante no sentido de que o art. 62 da CLT é constitucional, ainda assim, há questionamentos sobre o tema. Há uma parte da doutrina que diz que o art. 62 da CLT é inconstitucional, pois ele iria contra a Constituição Federal de 1988. O artigo iria contra o art. 7º, inciso XIII, da Constituição, que dispõe que a jornada de trabalho deve ter duração máxima de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais. Havendo assim uma limitação constitucional acerca da duração da jornada de trabalho.

Entretanto, a maior parte da doutrina e da jurisprudência é a favor da constitucionalidade do art. 62 da CLT. Defendendo que as exceções previstas no art. 62 da CLT, são casos excepcionais a regra geral contida na Constituição, ou seja, dispõe sobre os trabalhadores que possuem jornadas incompatíveis com o controle de jornada. Além de que, segundo a jurisprudência do TST, é possível que os trabalhadores excluídos, se comprovarem o controle de jornada no caso concreto, não se enquadrarem mais no art. 62 da CLT.

Portanto o teletrabalho é uma modalidade que pode ser controlada, sendo o controle exercido principalmente pelos meios telemáticos. Mas há também casos em que o teletrabalho tem maiores dificuldades de ser controlado, como no caso do teletrabalho por produção ou por tarefa. A MP nº1.108/2022, diferenciou esses dois tipos de teletrabalho, incluindo um limite para os teletrabalhadores que possuem a jornada não controlada, sendo somente o teletrabalho por produção ou por tarefa não controlado.

O art. 62 da CLT é constitucional, legislando sobre casos excepcionais a regra geral contida na Constituição, são trabalhadores que não tem compatibilidade com o controle de jornada. Porém é possível que o trabalhador com jornada não controlada não seja enquadrado no art. 62 da CLT, e tenha os direitos previstos no Capítulo II, Título II, da CLT. Isso ocorre, porque o previsto no art. 62 é uma presunção de que a jornada não será controlada, sendo possível que haja prova em contrário de que há um controle na jornada de trabalho. Assim sendo comprovado o controle o trabalhador não será mais enquadrado no art. 62 da CLT.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Rubens Valtecedes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, 2010. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441>. Acesso em: 2 abr. 2022.
- ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18647>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró, v.3, n.2, p. 607 - 628, set. 2006. Disponível em: http://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/295. Acesso em 06 abr. 2022.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016.
- BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 563.851-1**. Agravante: Lisiane Wolff Abbad. Agravado: Telet S.A. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, 28 mar. 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur4058/false>. Acesso em: 22 abr. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 31-03.2011.5.03.0074**. Recorrente: Telemont Engenharia de Telecomunicações S.A. Recorridos: Sidney Marins de Lana, Telemar Norte Leste S.A. e Setol Construções Brasileiras LTDA. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 22 abr. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Recurso de Revista nº 586-14.2014.5.17.0013**. Recorrente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Recorrido: Silvio Silva. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, 10 nov. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 22 abr. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: ESO Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento nº 1532-16.2017.5.12.0014**. Agravante: Silvana Buettgen. Agravada: Tam Linhas Aéreas S.A. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 08 nov. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 1001081-16.2016.5.02.0263**. Recorrente: Guilherme Felipe dos Santos Mendes. Recorrido: JF Serviços Técnicos Especializados LTDA. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 14 jun. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 22 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração nº 461100-03.2002.5.04.0900**. Recorrente: Paulo Regus Grimaldi. Recorrido: Transcontinental Serviços Aduaneiros LTDA. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 05 out. 2007. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 22 abr. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho = Reducing risks inherent to telework through limitation of working time. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 14 abr. 2022.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179993>. Acesso em 30 mar. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus = Melancholy in telecommuting in times of coronavirus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180713>. Acesso em 04 abr. 2022.

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

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000798-34.2015.5.17.0002**. Recorrente: Fabisley dos Reis Souza. Recorrido: Intec Integração Nacional de Transportes de Encomenda e Cargas LTDA. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, 15 abr. 2016. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/100071864/?pq=&fmt=2>. Acesso em: 23 abr. 2022.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152270>. Acesso em 19 out. 2021.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia . **Revista Ibérica do Direito**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 80–95, 2021. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 10 abr. 2022.

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://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 out. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de abr. 2022.

FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: Entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 7, n. 24, p. 196–215, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 29 mar. 2022.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo:Saraiva Jur, 2020.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152250>. Acesso em: 13 abr. 2022.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13616>. Acesso em 14 abr. 2022.

SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144309>. Acesso em 04 de abr. de 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 06 abr. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo:Saraiva Jur, 2020.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 08 abr. 2022.

SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144309>. Acesso em 04 de abr. de 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 abr. 2022.