

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG**  
**CURSO DE DIREITO**  
**RAFAELA DE OLIVEIRA SIMÕES**

**TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: A PROTEÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TELETRABALHADOR**

**FORMIGA/MG**  
**2024**

RAFAELA DE OLIVEIRA SIMÕES

TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: A PROTEÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Direito do Centro  
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Ana Flávia Paulinelli  
Rodrigues Nunes.

FORMIGA/MG

2024

RAFAELA DE OLIVEIRA SIMÕES

TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: A PROTEÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do Centro  
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

---

Professora Ma. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes  
Orientadora

---

Professor (a)  
UNIFOR-MG

---

Professor (a)  
UNIFOR-MG

Formiga/MG, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente à minha família, especialmente aos meus avós, Josemar e Marlene, cujo amor, apoio e compreensão foram a base fundamental durante toda esta jornada acadêmica. Seus incentivos constantes e seus sacrifícios pessoais foram essenciais para que eu pudesse alcançar este marco em minha vida.

Agradeço ao meu namorado, Lucas, por ser meu companheiro nos momentos de estudo e de descanso, por seu carinho incondicional que sempre trouxe leveza aos dias mais desafiadores.

Agradeço à minha dupla da faculdade, minha amiga Sabrina Sgrena, por compartilhar comigo os desafios e as conquistas deste percurso acadêmico. Sua parceria foi crucial para superar obstáculos, trocar conhecimentos e celebrar cada avanço.

Expresso também minha gratidão aos professores cujas contribuições enriqueceram meu trabalho e meu desenvolvimento acadêmico, em especial minha orientadora, professora Ana Flávia Paulinelli.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo avaliar a possibilidade de controle da jornada de trabalho e a fixação de horas extras em favor do trabalhador contratado em regime de teletrabalho, avaliando a modalidade após a Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/2017. Contudo, é preciso pontuar que existem dois tipos de teletrabalho no âmbito trabalhista nacional, quais sejam, o teletrabalho por jornada e o teletrabalho por produção. O teletrabalhador que trabalha por jornada, conforme os moldes definidos na Consolidação das Leis do Trabalho, possui direito ao recebimento de horas extraordinárias. Dessa forma, a discussão recai sobre o teletrabalhador contrato por produção. O teletrabalho define-se como o trabalho remoto, que tem como características principais o fator geográfico, ou seja, a distância do empregador, e o fator tecnológico, que é a utilização das tecnologias de informação e comunicação. Ainda, constata-se que, mesmo com a lei excluindo o teletrabalhador contratado por produção do capítulo “da duração do trabalho”, cada situação deve ser analisada de acordo com as suas especificidades. Dessa forma, será feita uma análise da efetividade do teletrabalho, apresentando as espécies de relação de empregos existentes no Direito do Trabalho. Verificar-se-á que o legislador excluiu o teletrabalhador contratado por produção do sistema de controle de jornada e a norma trouxe junto ao avanço tecnológico um retrocesso à figura do teletrabalho, visto que, apesar da legislação trabalhista ter implantado um novo regime de emprego pautado na execução de serviços de forma remota, fora do ambiente habitual de trabalho do empregador, onde usa-se as tecnologias de informação e comunicação, retrocedeu ao desconsiderar que essas mesmas tecnologias são capazes de monitorar a jornada de trabalho efetuada pelo teletrabalhador. Assim, comprovado o controle de jornada por parte do empregador e a realização de jornada extraordinária pelo teletrabalhador que trabalha por produção, fará jus ao direito de recebimento do adicional pelas horas extras diárias efetivamente laboradas.

**Palavras-chave:** Horas extras. Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista. Teletrabalho.

## ABSTRACT

The present work aims to evaluate the possibility of controlling the working day and establishing overtime in favor of workers hired on a teleworking basis, evaluating the modality after the Labor Reform, Law No. 13,467/2017. However, it is necessary to point out that there are two types of teleworking in the national labor scope, namely, teleworking by day and teleworking by production. Teleworkers who work shifts, as defined in the Consolidation of Labor Laws, have the right to collect overtime. Thus, the discussion focuses on the teleworker's production contract. Teleworking is defined as remote work, whose main characteristics are the geographic factor, that is, the distance from the employer, and the technological factor, which is the use of information and communication technologies. Still, it appears that, even with the law excluding teleworkers hired for production from the "working duration" chapter, each situation must be proven according to its specificities. In this way, an analysis of the effectiveness of teleworking will be carried out, presenting the types of employment relationships that exist in Labor Law. It will be seen that the legislator excluded the teleworker hired by the production of the working hours control system and the rule brought together with technological advances is a setback to the figure of teleworking, since, despite the labor legislation having implemented a new employment regime based on in the execution of services remotely, outside the employer's usual work environment, where information and communication technologies are used, it went backwards by disregarding that these same technologies are capable of monitoring the work day carried out by the teleworker. Therefore, seeking control of the working hours by the employer and the carrying out of extraordinary working hours by the teleworker who works in production, will only give the right to select the additional for the extra hours worked.

**Keywords:** Overtime. Working Day. Labor Reform. Teleworking.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	09
2	O HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO .....	11
3	TELETRABALHO .....	15
3.1	Conceituação, modalidades e considerações gerais .....	16
3.2	Distinção entre os termos teletrabalho, trabalho à distância, a domicílio e <i>home office</i> .....	19
3.3	Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	21
3.4	O advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e a relação direta com o regime de teletrabalho .....	28
3.4.1	O teletrabalhador e a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho .....	31
3.4.2	As despesas com infraestrutura no teletrabalho .....	32
3.4.3	A fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador .....	33
3.5	Reflexos e consequências nos direitos trabalhistas em decorrência dos regimes de trabalho à distância .....	35
3.6	Direito à desconexão, problemas decorrentes da hiperconectividade e reflexos na saúde dos trabalhadores .....	37
4	POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES E O RESPECTIVO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS .....	40
4.1	O meio ambiente de trabalho remoto e impactos decorrentes das peculiaridades .....	41
4.2	Monitoramento do trabalho e da jornada: formas exequíveis de controle e limitações .....	43
4.3	Formas de contratação de teletrabalhador .....	46
4.3.1	O teletrabalhador contratado por produção .....	47
4.3.2	O teletrabalhador contratado por jornada .....	48
4.4	Possibilidade de fixação de horas extras para empregados em regime de teletrabalho .....	49
4.4.1	Para o teletrabalhador contratado por produção .....	51

4.4.2	Para o teletrabalhador contratado por jornada .....	53
5	<b>O LIMITE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES CONTRATADOS POR PRODUÇÃO E O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO .....</b>	<b>55</b>
5.1	Entendimentos jurisprudenciais de Tribunais Nacionais sobre o tema.....	57
6	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>61</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>63</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho surge como uma ferramenta de praticidade e inovação, permitindo que a execução do trabalho seja realizada distantemente da sede da empresa, através da utilização de meios telemáticos. Diante da situação mundial vivenciada em decorrência da Pandemia da Covid-19, o contato social entre as pessoas teve de ser reduzido como medida preventiva de seu contágio.

Assim, o teletrabalho se destacou como um instrumento facilitador e de extrema relevância nas empresas, servindo como forma de preservação à vida e à saúde da classe trabalhadora nacional, além de contribuir com a manutenção das atividades estratégicas, garantindo o pleno andamento e desenvolvimento dos negócios.

O teletrabalho procede do exercício de atividades empregatícias realizadas fora do ambiente da estrutura física da empresa através de meios tecnológicos. Embora já reconhecido no mercado de trabalho, o teletrabalho passou a ser regulamentado no Brasil com a promulgação da Lei n.º 13.467/2017-Reforma Trabalhista. Apesar do avanço das tecnologias e da sociedade, o legislador excluiu o teletrabalhador que trabalha por produção do controle de jornada, colocando-o em situação de vulnerabilidade diante dos abusos do empregador, que muitas vezes obriga-o a trabalhar de maneira ininterrupta.

A presente monografia explorará a efetividade do teletrabalho, através do estudo da possibilidade de controle da jornada de trabalho e fixação de horas extras em benefício do teletrabalhador após a promulgação da Lei nº 13.467/17-Reforma Trabalhista. Aprovada por alguns autores e criticada por outros, em seu artigo 62, inciso III, a nova Consolidação das Leis do Trabalho-CLT acabou excluindo os direitos relativos à duração da jornada de trabalho, deixando dúvidas sobre o seu controle e sobre o direito dos teletrabalhadores ao recebimento de horas extras.

Através da Reforma Trabalhista, os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle de tempo de trabalho foram excluídos da proteção da jornada de trabalho, já que estes possuem liberdade para iniciarem e encerrarem as atividades a hora que decidirem. Já aos teletrabalhadores que possuem controle de vigilância nos seus períodos de conexão deve-se atribuir o entendimento do artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, garantindo sua proteção à jornada de trabalho, inclusive às horas extras.

Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 foi responsável por trazer nova regulamentação quanto ao tema teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que especificou a existência de dois tipos distintos de teletrabalhador, quais sejam, um que trabalha por produção e outro que trabalho por jornada, sendo que as horas extras possuem repercussão diferenciada de acordo com o regime de contratação do empregado.

Nesse sentido, a presente monografia analisará o Teletrabalho após a Reforma Trabalhista, através de uma pesquisa bibliográfica, envolvendo a busca através de bibliografias composta por livros, artigos, revistas, sites periódicos, artigos científicos, dissertações, teses, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, a Lei n.º 13.467/2017- Reforma Trabalhista, a Lei n.º 14.442/2022, assim como decretos e leis relacionadas ao tema.

Dessa forma, a primeira parte da monografia versará sobre o histórico da relação de emprego e o surgimento do teletrabalho. A segunda parte discorrerá sobre o teletrabalho, seu conceito, modalidades, considerações gerais, distinção entre os termos teletrabalho, trabalho à distância, à domicílio, *home office*, as vantagens e desvantagens, o advento da Reforma Trabalhista e sua relação direta com o teletrabalho, o teletrabalhador e a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho, as despesas com infraestrutura no teletrabalho, a fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador, os reflexos e consequências nos direitos trabalhistas, em decorrência dos regimes de trabalho à distância, o direito à desconexão, problemas decorrentes da hiperconectividade e os reflexos na saúde dos trabalhadores.

Por sua vez, a terceira parte destacará a possibilidade de controle de jornada dos teletrabalhadores e o respectivo pagamento das horas extraordinárias, o meio ambiente de trabalho remoto e impactos decorrentes das peculiaridades, o monitoramento do trabalho e da jornada, as formas exequíveis de controle e limitações, as formas de contratação do teletrabalhador, o teletrabalhador contratado por produção, o teletrabalhador contratado por jornada, a possibilidade de fixação de horas extras para empregados em regime de teletrabalho para o teletrabalhador contratado por produção e contratado por jornada.

Por fim, a última parte dissertará sobre o limite de jornada dos teletrabalhadores contratados por produção, o direito fundamental à desconexão, e os entendimentos jurisprudenciais de tribunais nacionais sobre o tema.

## 2 O HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

As relações de trabalho foram se alterando, com o objetivo de alcançar o que a modernidade passou a cobrar das relações sociais e laborais, à medida em que a sociedade avançou. O trabalho passou por transformações, sendo a primeira grande transformação, no advento da segunda revolução Industrial, no século XVIII, onde a mão de obra manufatureira foi sendo substituída aos poucos pelas máquinas a vapor.

Outra grande transformação aconteceu com a Revolução Tecnológica, com maior destaque na década de 1990, efetivando-se com a expansão da internet e maior acesso ao espaço virtual.

Em relação à utilização das tecnologias, os autores Lucas Barbieri Lourenço e Luciana Carneiro da Rosa Aranalde (2018, p. 339) evidenciam que:

Com a introdução dessas novas tecnologias, habilidades, conhecimentos e especializações foram efetivamente transferidos para as máquinas, permitindo que o processo de fabricação fosse controlado a distância, com necessidade muito menor de supervisão ou intervenção direta do homem no processo de produção. Dessa forma, ao empresário passou a ser possível o exercício de um controle mais rígido sobre cada aspecto da produção.

As mudanças nas relações do homem com o trabalho se determinou a partir da ascensão capitalista e, subseqüentemente, nos anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, conforme esclarece o autor Rodolfo F. Alves Pena (2018, p. 162):

As mudanças da reestruturação produtiva da sociedade pós-industrial iniciaram-se a partir da Segunda Guerra Mundial. A evolução caracterizou inovações sociais e exteriores à produção capitalista. Esse processo de reestruturação produtiva foi atingido pelo capitalismo moderno, pelas inovações fordistas-tayloristas que – ao longo do processo de mutações sócioorganizacionais e tecnológicas que alteram a morfologia da produção de mercadorias em vários setores de indústria e serviços – introduziram as principais ideologias orgânicas da produção capitalista no século XX, tornando-se ‘modelos produtivos’ do processo de racionalização do trabalho capitalista passado.

Em relação ao surgimento da modalidade do teletrabalho, o autor José Arnaldo de Oliveira (2020, p. 115) apresenta que:

Foi criado em 1971 por Jack Nilles, na época Secretário do Comitê de investigação “Aerospace Corporation”, onde eram feitos desenhos dos veículos espaciais da Nasa e dos Estados Unidos. Ele sugeriu que os

empregados ficassem em casa trabalhando pelo menos uma vez por semana, com o objetivo de evitar engarrafamentos no trajeto até o local de trabalho, o que foi negado pela empresa na época, assim, somente pode pôr em prática sua ideia em 1973 e 1974 em uma empresa de seguros em Los Angeles.

Os termos *telecommuting* e *teleworking* foram utilizados para designar as atividades que originaram o conceito de teletrabalho, e conforme ressalta o autor Jack M. Nilles (2007, p. 11): “[...] no final da década de 70 e início da de 80, grande número de empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho em pequena escala”.

O regime de teletrabalho só pode ser configurado em consequência da evolução da tecnologia, e nesse sentido o autor Werner Keller (2020, p. 231) aponta que: “o teletrabalho é considerado uma ocorrência da sociedade de conhecimento, porquanto só pôde ser possível a sua configuração pelos avanços tecnológicos, sobretudo nas áreas de informática e de telecomunicações”.

O crescimento tecnológico trouxe novas interpretações para as relações laborais, e, dessa maneira, houve a necessidade de alterar o documento da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. Ressalta-se que a Lei n.º 12.551/2011 trouxe um incentivo ao trabalho realizado à distância, introduzindo este tema no ordenamento jurídico pátrio.

A Lei n.º 12.551/2011 modificaria o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho em relação à subordinação e isonomia entre empregados à distância e os empregados convencionais. Porém, o citado artigo não menciona diferenças entre a atividade laboral realizada no interior da organização ou fora dela, segundo enfatiza o autor José C. Mañas (2013, p. 62):

[...] observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a personalidade na prestação dos serviços.

As normas dos contratos sofreriam novas mudanças em 2017, com a nova Reforma Trabalhista. Anteriormente a essa data, para que os problemas em relação ao teletrabalho pudessem ser solucionados, aplicava-se as regras do trabalho exercido na residência do empregado.

Juntamente à distinção da atividade laboral e sua maneira de exercício, a complementação do artigo 6º, colocado no § único da Lei n.º 12.551/2011, estabeleceu o método do serviço em contrato entre empregado e empregador. Dessa maneira, o artigo 6º dispõe que:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Sendo assim, se caracteriza como teletrabalho a atividade laboral na qual são usados os mecanismos digitais, como por exemplo, os *softwares*, o uso de equipamentos eletrônicos, como computadores, e de comunicação, como o telefone, aparelho de *fax*, redes sociais, *web* conferências, dentre outros.

O reconhecimento do trabalho à distância, a partir da Lei n.º 12.551/2011, é explicado juridicamente, segundo o autor M. L. O. Garcia (2012, p. 12), como: “[...] a subordinação pode ser decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, os quais são equiparados aos tradicionais meios pessoais, e diretos de comando, controle e supervisão”.

A partir da Lei n.º 12.551/2011 o que se destaca é a diferenciação da modalidade de trabalho em domicílio e teletrabalho. A relação que se estabelece nesses casos, conforme entendimento da legislação, mesmo que o trabalho seja realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, como ocorre no trabalho a distância e, em especial, no teletrabalho, se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se a existência da relação de emprego.

Logo, foi através da Lei n.º 13.467/2017, Reforma Trabalhista, que o regime de teletrabalho foi reconhecido em definitivo e regulamentado, devendo possuir os elementos, distância, a não presencialidade, o horário flexível e o uso de equipamentos telemáticos.

No entanto, faz-se necessário ressaltar que em momento posterior ainda houve a edição da Lei n.º 14.442/2022, que dispôs sobre os dois diferentes regimes existentes para os empregados que trabalham em teletrabalho, alterando a

Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao tema, conforme será aprofundado em tópico posterior.

### 3 TELETRABALHO

Atualmente, o mundo do trabalho está diretamente mudando e inovando-se. Devido às transformações das tradicionais relações de trabalho, o teletrabalho adquire ainda mais importância. Segundo os autores Rodolfo Carlos Weigand Neto e Gleice Domingues Souza (2018, p. 49): “o teletrabalho, popularmente conhecido como *home office*, vem ganhando cada vez mais notoriedade e adeptos no atual mercado de trabalho, modificando consideravelmente as relações laborais”.

A palavra “teletrabalho” vem do grego “tele”, que significa distante. Logo, para que seja configurado o regime de teletrabalho, faz-se necessário que o empregado esteja realizando suas tarefas em um ambiente externo ao da empresa, como por exemplo, em sua residência. O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 124) declara que:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Assim, teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, onde o trabalhador usa as tecnologias disponíveis para executar e cumprir as tarefas ordenadas por seu empregador, preponderantemente fora das dependências da empresa. Em relação ao uso das tecnologias, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 121) expressa que:

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

O teletrabalho segundo acentua a autora Adriana Calvo (2022, p. 36): “é um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador”.

Segundo descreve a autora Írley Aparecida Correia Prazeres (2018, p. 89): “o teletrabalho nada mais é do que uma espécie do gênero trabalho à distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio, isso porque o teletrabalho não se limita ao domicílio do empregado, podendo ser prestado em qualquer lugar”.

A modalidade do regime de teletrabalho sempre existiu no sistema trabalhista brasileiro, mesmo antes de sua positivação na Lei n.º 13.467/17, mas era considerado uma exceção, sendo aplicado em poucas empresas e em pequenas partes da jornada, porém, com a pandemia do Covid-19, tornou-se uma realidade comum.

### **3.1 Conceituação, modalidades e considerações gerais**

A Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu o regime de teletrabalho no ordenamento jurídico, abrindo novos campos para as relações de emprego. Antes da Reforma Trabalhista, o instituto do teletrabalho era regulado por normas gerais de direito trabalhista, carecendo, assim, de tutela específica. Houve ainda uma alteração na redação dada pela Reforma Trabalhista a partir da edição da Lei nº 14.442/2022 quanto ao tema teletrabalho.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação auxiliaram para que as relações de trabalho adaptassem ao novo contexto. O artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho determina que a relação fundada por meio do regime de teletrabalho se dá pela: “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017).

Observa-se na análise do citado artigo que o teletrabalho é procedente da prestação de serviços pelo empregado, fora das dependências físicas do empregador, através da utilização dos recursos tecnológicos. Nessa toada, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 198) afirma que:

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



No âmbito do teletrabalho, o empregado não está limitado ao exercício do serviço em determinado local, visto que o teletrabalho procura afastar justamente esta dependência de espaço físico para a execução dos serviços. Dessa forma, o teletrabalho é uma maneira de suprir as barreiras geográficas da execução dos serviços e otimizar a relação de empregado e empregador, sem que demande o deslocamento daquele, reduzindo os custos de produção, tendo em vista a desnecessidade de manutenção de estrutura física pelo empregador.

Por teletrabalho considera-se a prestação de serviços nas quais o empregado se conecte com seu empregador, seja direta ou indiretamente, utilizando meios que possibilitem que textos, dados, imagens, áudios e mídias possam ser enviados, tanto de sua residência quanto de outro lugar que não seja seu posto de trabalho na organização.

O elemento subordinação é efetivado através de sistemas que verifiquem a entrada e saída do funcionário através de meios tecnológicos e contato direto com o profissional. Em relação ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, o autor Luciano Viveiros (2018, p. 101) leciona que:

A regra atual segue na direção do contrato que será fixado entre as partes. Neste, serão estabelecidas as condições quanto a tornar expressa a atividade de trabalho remoto seja desde a admissão ou por meio de aditivo contratual nos casos em que o empregado já esteja prestando serviços na empresa. Observe-se que haverá um período de transição para que empregado e empregador possam se adaptar ao novo conceito de atividade laboral. Idem quanto aos equipamentos que serão utilizados, que deverão constar as devidas responsabilidades no que concerne a manutenção e garantias das despesas que resultarem da prestação de serviços. Estas referidas despesas e seus respectivos reembolsos, por sua vez, não integram a remuneração do empregado e nem serão considerados como salário in natura (em utilidades).

O contrato de trabalho referente ao teletrabalho pode ser alterado mediante manifestação expressa e por acordo mútuo entre as partes, podendo o empregado migrar do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, sendo garantido o prazo de transição, de no mínimo de 15 dias para que o empregado e empregador possam se adaptar à nova forma de execução dos serviços.

Dessa maneira, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 200) acentua:

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda

a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV)

Por sua vez, o autor Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019, p. 19), sobre as características do teletrabalho, relata os seguintes fatores:

- a) ser realizado a distância, fora das dependências empresariais, sendo possível, inclusive, seu exercício na residência do obreiro (home-based work). Porém, não é apenas residencial, podendo ser realizado de diversos locais como aeroportos, hotéis ou instalações de clientes (mobile telework). Igualmente, pode ocorrer em centros de multimídias especialmente concebidos para este fim, em locais descentralizados, a exemplo da periferia das grandes cidades, ou em centros de multimídia criados nas zonas rurais (telecottages);
- b) envolver o uso de tecnologias de informação e comunicação, a exemplo de telefone fixo e móvel, computador pessoal, Internet, videoconferência e correio eletrônico;
- c) dizer respeito geralmente a empregados subordinados da empresa os quais, em certo momento, adotam esta modalidade de labor.

A seu turno, a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 669) define três elementos básicos para caracterizar o teletrabalho, que são: “a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços é a casa do trabalhador”.

Assim, o teletrabalho é um regime de trabalho à distância do empregador, que tem como características principais o fator geográfico, ou seja, a distância, o fator tecnológico, sendo realizado através das tecnologias de informação, e o fator organizacional, que representa a mudança na organização e na realização das tarefas, e apesar de apresentar várias classificações, as que mais se destacam são o teletrabalho a domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho móvel e o teletrabalho transnacional.

O trabalho a domicílio tradicional é caracterizado como aquele exercido por costureiras, doceiras e trabalhadores no setor de calçados. O novo trabalho a domicílio é executado através dos meios de tecnologia e informática, conforme acentuam os autores Lucas Barbieri Lourenço e Luciana Carneiro da Rosa Aranalde (2018, p. 346):

Nessa modalidade, o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet, etc. Trata-se da maneira mais comum de teletrabalhar, podendo o empregado estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido).

O teletrabalho em telecentros, muito usado na Europa, é realizado em centros que são localizados distante da sede da empresa e geralmente próximos à residência do trabalhador, visando facilitar a locomoção até o ambiente onde exercerão as atividades laborais. Esses locais podem ou não serem de propriedade da empresa, inclusive podem pertencer a uma ou mais empresas.

Em relação ao teletrabalho móvel, não existe um local fixo para a realização das atividades, pois geralmente são exercidas em viagens através de *notebooks* ou celulares, dentro de aviões, carros, em casa, ou escritório de clientes. O teletrabalho móvel também é conhecido como nômade ou itinerante, e, sobre o mesmo, os autores Lucas Barbieri Lourenço e Luciana Carneiro da Rosa Aranalde (2018, p. 345) focalizam que:

[...] destaca-se o fato de o teletrabalhador possuir mobilidade permanente, graças à utilização de equipamentos eletrônicos portáteis, como é o caso dos tablets, notebooks, smartphones, que permitem o labor até mesmo em deslocamento, como, por exemplo, em ônibus, táxis, trens etc. Essa modalidade é caracterizada pela ausência de determinação quanto ao local de onde o teletrabalhador estará prestando serviços.

O teletrabalho transnacional é caracterizado como aquele em que acontece o cumprimento das atividades entre trabalhadores de países distintos através dos recursos telemáticos. Os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2017, p. 35) narram que o teletrabalho transnacional: “é realizado em partes por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto”. Logo, observa-se que nesta modalidade é possível a contratação de empregados de outro país.

### **3.2 Distinção entre os termos teletrabalho, trabalho à distância, a domicílio e *home office***

A atividade externa é aquela realizada fora das dependências do empregador, como por exemplo, o vendedor externo e o motorista, diferenciando do teletrabalho, por possuir uma jornada que poderia ser prestada nas dependências do empregador, assim também como difere-se na utilização de ferramentas de comunicação e informação como no caso do teletrabalho.

Os técnicos de informática de uma empresa, por exemplo, que oferecem assistência em domicílio, quando solicitado o serviço de assistência, e na impossibilidade desta ser remota, deve se deslocarem à casa de quem solicitou o serviço, e lá prestarem seus serviços. Difere-se este, contudo, do trabalho em domicílio, regido pela Lei Complementar 150/15, que regulariza o trabalho doméstico, sem qualquer semelhança com a modalidade do teletrabalho. As autoras Karine Sandes de Sousa e Mônica Teresa Costa Sousa (2022, p. 32) declaram que:

Se o Brasil tivesse aderido às normas da OIT, no que diz respeito ao chamado “trabalho em domicílio”, o cenário normativo nacional teria uma maior segurança jurídica e, possivelmente, os trabalhadores que se enquadram na modalidade teriam um rol mais extenso de direitos e garantias assegurados, estando melhor protegidos quanto à perigosa flexibilização laboral que se verifica nos dias atuais

Em relação ao teletrabalho e *home office*, os autores Paulo Sérgio João e Natália Biondi Gaggini (2020, p. 42) clarificam que:

Contrato de emprego por meio de teletrabalho não é sinônimo de prática de *home office*, e vice-versa. Isso pode parecer preciosismo, mas em Direito é importante que a situação jurídica a que se faz referência seja exatamente a que se enquadra ao fenômeno tratado. No caso, apesar de ambos identificarem a prestação de serviços remota, o teletrabalho é modalidade de contrato, enquanto o *home office* é a forma de cumprimento de jornada de trabalho.

O *home office* é uma flexibilização da forma de cumprimento da jornada de trabalho do empregado. Dessa forma, os empregados que optam pelo emprego da modalidade de *home office* na sua jornada de trabalho, adaptam-se às necessidades de seus empregadores escolhendo os dias que pretende laborar *in loco*, e os dias que pretende exercer suas atividades fora do estabelecimento de seu empregador.

Conforme o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aqueles que são enquadrados pelos contratos de teletrabalho não estão sobre controle de jornada,

enquanto aqueles que se enquadram na flexibilização no regime de *home office*, continuam tendo seu controle de jornada.

Outra sensível diferença se encontra no sentido de que os contratos com regime de teletrabalho importam na instrução “expressa e ostensiva” quanto às precauções relativas às doenças e acidentes de trabalho, enquanto o regime de *home office* não contém uma expressa previsão legal para tanto.

A regra fundamental do teletrabalho é fazer com que o trabalhador, ao utilizar as tecnologias de informação e comunicação, possa executar suas funções sem interrupções e sem se esquecer de sua subordinação inicial, ou seja, ao empregador. A atividade laboral, no regime de teletrabalho, precisa atender as normas trabalhistas, uma vez que pode constituir vínculo empregatício.

Ao estabelecer o *home office*, o empregador deve observar se o domicílio do trabalhador possui condições para garantir que a atividade efetuada seja proveitosa para a firma, pois um ambiente onde não se mantêm a concentração não trará retornos positivos ao empregador.

Logo, o teletrabalho é um modelo de trabalho em que o trabalhador não atua na sede da empresa, mas em outro local, que pode ser a sua casa. O trabalho à distância é uma tendência observada tanto em autônomos e *freelancers*<sup>1</sup>, quanto entre empresas que permitem esse tipo de jornada e não está restrito apenas a uma área de atuação.

O trabalho em domicílio é aquele prestado em favor do empregador, com subordinação, sob a dependência deste, mediante salário, mas fora do ambiente da empresa, ou seja, na residência do próprio empregado e no trabalho *home office*, o trabalhador usa a própria casa como escritório, ou seja, o mesmo ambiente para trabalhar e viver.

### **3.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho**

O teletrabalho foi incluído no ordenamento jurídico brasileiro para regular as necessidades do mercado econômico atual, trazendo, dessa forma, várias situações

---

<sup>1</sup> *Freelancer* é uma palavra do inglês que, traduzida, quer dizer “trabalhador autônomo”. Em linhas gerais, portanto, o trabalho *freelance* se diferencia do tradicional por apenas um motivo específico: a forma de contrato firmado entre um profissional e uma empresa. Trabalho *de freelancer* é quando um profissional presta serviços de forma independente para diferentes clientes ou empresas, sem vínculo empregatício ou um contrato de trabalho formal, mas para projetos específicos.

que poderão ser vantajosas para o empregado e o empregador, assim como também poderá apresentar desvantagens e causar prejuízos.

As autoras Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (2018, p. 156), sobre as principais vantagens do teletrabalho, mostram que:

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já as principais vantagens apontadas quanto às organizações ou empresas são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; a diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das TIC.

Para o empregador tem-se como vantagens a redução de despesas com a manutenção de espaço físico e equipamentos, aumento da produtividade, redução de faltas e atrasos dos empregados e a permanência de profissionais talentosos, visto que estes dariam preferência a empresas que adotassem esta modalidade de trabalho.

O teletrabalho proporciona uma melhor administração do tempo, aumentando, assim, a produtividade dos serviços, pois ao limitar os deslocamentos de empresa para casa, além do tempo, destaca-se a segurança para o trabalhador, reduzindo os índices de acidentes de trânsito e quanto ao meio ambiente, ocorre menores índices de poluição.

Como desvantagens tem-se o isolamento social do trabalhador, limitações no desenvolvimento profissional e uma certa confusão dos horários entre o trabalho e o convívio com a família. As autoras Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (2018, p. 159) mostram que:

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuírem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo (menos assentada na flexibilidade, como ocorre com os teletrabalhadores por conta própria), experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em

termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio.

A autora Alice Monteiro de Barros (2018, p. 215) destaca que uma das principais vantagens ao empregado em relação ao teletrabalho é a flexibilidade de horários e elucida que:

A principal vantagem apontada em favor do teletrabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre.

Como desvantagens para as organizações tem-se a ocorrência de conflitos na empresa devido à ausência de contato pessoal, dificuldades de supervisão, enfraquecimento da cultura organizacional provocada pela dispersão geográfica dos colaboradores, necessidade de investimentos específicos em infraestrutura e riscos relacionados à segurança da informação, já que dados confidenciais podem estar disponíveis fora dos domínios da empresa.

Para uma melhor visualização, tem-se a seguir de maneira resumida conceitos de alguns autores em relação às vantagens do trabalho remoto:

### **Quadro 1 – Vantagens do Trabalho Remoto**

<b>Autores</b>	<b>Vantagens</b>
Soares (1995)	Flexibilidade no horário de trabalho; aumento da produtividade; economia em termos de despesas gerais para a empresa; menos stress; eliminação do deslocamento; retenção de mão-de-obra qualificada.
Tremblay (2002)	Escalas mais flexíveis; diminuição do deslocamento para o trabalho; maior produtividade; maior proximidade com a família.
Barros e Silva (2010)	Maior qualidade de vida; menor custo com deslocamento; menos exposição à violência urbana; menos estresse por não enfrentar o trânsito; flexibilidade de horários; maior autonomia.
Mello et al. (2014)	Sentir-se melhor por trabalhar em casa; estar próximo à família; melhor concentração no trabalho; gerência de forma eficiente e eficaz da agenda; organização das atividades e tarefas.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Desenvolvimento de amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade e proatividade.
Kaled (2020)	Autogestão do tempo do trabalhador; aumento da produtividade e qualidade de vida; otimização do tempo gasto com deslocamento; redução do estresse; melhora no convívio familiar; maiores resultados para a empresa; redução de custos com infraestrutura; minimização dos riscos de acidentes no trajeto e riscos de doenças ocupacionais.



Autores	Vantagens
Moço, Lopes e Soares (2020)	Ganha-se tempo; gestão de horários; adquire-se mais flexibilidade; qualidade de vida; equilíbrio entre a vida profissional; melhor concentração; vida mais regrada; afastamento da chefia.
Silva (2021)	Eliminação do tempo gasto no trânsito; aumento na proximidade com a família; economia em gastos relacionados a combustível e alimentação fora de casa; conforto de casa para execução das atividades laborais; otimização das atividades realizadas; diminuição dos gastos relacionados a documentos impressos; flexibilidade na execução das atividades.
Pereira et al. (2021)	Praticidade e comodidade; maior disponibilidade de tempo para a família; economia de tempo de deslocamento; flexibilidade para organização do tempo; redução de despesas com transporte; alimentação mais saudável; maior disponibilidade de tempo para a vida pessoal; redução de estresse com o deslocamento; mais possibilidade de inovação; maior produtividade; maior qualidade de vida; menos atrasos; diminuição da zona de conforto; incorporação da família às atividades desempenhadas; proteção contra o novo COVID-19; autogerenciamento profissional.
Melo e Santos (2022)	Melhoria da qualidade de vida; mais flexibilidade; diminuição de gastos da empresa; favorecimento ao desenvolvimento de inovações e novas habilidades; mais capacitação por permitir a participações através de eventos online.

**Fonte:** Adaptado de Pereira (2022).

Nota-se, de acordo com o quadro apresentado, que se destacaram como vantagens a produtividade, flexibilidade de horários, mais tempo disponível para a família e mobilidade urbana, observando também que com o trabalho remoto ocorre a fuga dos trabalhadores das grandes cidades, diante da possibilidade de desenvolver as atividades independentemente do lugar que o trabalhador estiver.

A seguir tem-se de maneira abreviada alguns conceitos de autores, apresentados no quadro 2, em relação às desvantagens do teletrabalho:

**Quadro 2 – Desvantagens do Trabalho Remoto**

<b>Autores</b>	<b>Desvantagens</b>
Soares (1995)	Isolamento social; falta de comunicação; falta de treinamento específico; aumento do gasto de energia residencial; falta de distinção clara entre o que é trabalho e o que não é; usurpação da vida social e familiar pelo trabalho.
Tremblay (2002)	Ausência dos colegas; isolamento; dificuldade de se automotivar; lentidão dos sistemas de informática ou linhas telefônicas; conflito entre vida pessoal e trabalho; descontentamento com a supervisão e treinamento; autodisciplina para o trabalho remoto.
Barros e Silva (2010)	Elevação dos custos domésticos; aumento da necessidade de conciliar trabalho e vida pessoal; maior responsabilidade e autocontrole; dificuldades de comunicação e integração; menor visibilidade do teletrabalhador; dificuldade de compartilhar informações.
Mello et al. (2014)	-
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Baixo contato com os colegas de trabalho; isolamento; a fragilidade com a flexibilização da carga horária.
Kaled (2020)	Ausência de controle da jornada de trabalho.
Moço, Lopes e Soares (2020)	Afastamento dos colegas de trabalho; "mistura" entre vida profissional e familiar; não ter apoio quando é necessário; afastamentos dos meus "direct report"; afastamento da chefia; gestão de horários; qualidade de vida; flexibilidade.
Silva (2021)	Falta de convívio com os colegas de trabalho; os equipamentos no trabalho remoto utilizados não possuem a mesma qualidade; dificuldade em se estabelecer limites em relação ao horário para execução das atividades; perda do foco devido à falta de delimitação do ambiente de casa e do trabalho; o trabalho remoto não contempla todos os públicos atendidos pelo órgão público.

Autores	Desvantagens
Pereira et al. (2021)	Má divisão entre vida pessoal e trabalho; distanciamento social; falhas na comunicação; perda de foco; desorganização com as atividades do trabalho; dificuldade de respeitar a carga horária de trabalho; dificuldade em manter o espírito de equipe; baixa produtividade; dificuldade para manter-se motivado; dificuldades tecnológicas; problemas de saúde física; ambiente inadequado; pouco amparo legal no modelo <i>home office</i> ; menos interação e networking; desvio de função; menos contato físico com um líder; perda de tempo com readaptação; redução de salários; aumento da exigência na entrega de resultados; dificuldade de alinhamento de expectativas; dificuldade de engajamento; não ter ao menos uma refeição diária oferecida pela empresa.
Melo e Santos (2022)	Dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional; falta de contato com outras pessoas (falta de socialização); dificuldades com a gestão do tempo e distrações; predisposição para desenvolver problema de saúde devido questões ergonômicas, dificuldades tecnológicas, relacionadas à conexão de internet, dificuldades de monitorar o trabalho e de comunicação com os liderados.

**Fonte:** Adaptado de Pereira (2022).

Existem características que são prejudiciais ao teletrabalhador, conforme ilustra o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 484):

A Lei 13.467/2017 acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, excluindo do regime de limitação da duração da jornada “os empregados em regime de teletrabalho”. Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, a exemplo daqueles empregados que exercem atividade externa. A nosso ver, se houver possibilidade de controle de jornada do regime de teletrabalho ou trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT.

Assim, conforme o quadro acima apresentado, constata-se que as desvantagens que mais se apresentaram de maneira regular foi em relação ao controle de horários para a realização das atividades, dificuldades em separar o trabalho e a vida pessoal, destacando também o aumento dos custos domésticos, o isolamento em relação ao convívio com os colegas de trabalho e a dificuldade de comunicação e integração das equipes de trabalho.

### 3.4 O advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e a relação direta com o regime de teletrabalho

Visando diminuir o desemprego e a estagnação da economia no Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 modificou os direitos dos trabalhadores, as regras da Justiça do Trabalho e os aspectos sindicais. A Reforma Trabalhista trouxe mudanças no Direito do Trabalho, afetando alguns de seus princípios. Os autores Rodolfo Carlos Weigand Neto e Gleice Domingues Souza (2018, p. 10) elucidam que:

Soma-se a isso a necessidade de adequação da legislação às condições de trabalho atuais, como o home office, trabalho autônomo e o trabalho intermitente... Na época de sua criação, eles não poderiam ser previstos, mas hoje, com as novas regras, é possível regulamentá-los.

As regras da antiga Lei de 1943 não se fixavam com a realidade da população, sendo realizada a Reforma Trabalhista como uma maneira de atender as mudanças sociais. Sobre as mudanças em relação ao teletrabalho, a autora Mônica Emília Gerke Spielmann (2017, p. 67) demonstra que:

A reforma foi bem ampla e mudou vários dispositivos da CLT. No tocante ao teletrabalho, podemos dividir as alterações em três pontos: a inserção do teletrabalho nos tipos de trabalho não submetidos às disposições de controle da duração do trabalho; disposições específicas sobre teletrabalho e inserção do teletrabalho nas matérias nas quais se tem prevalência do negociado pelo legislado.

A Reforma Trabalhista regulamentou o Teletrabalho no Brasil, adicionando à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT o Capítulo II-A, tratando a respeito do teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E. No artigo 75-A relata que o teletrabalho será regulamentado por aquele capítulo: “Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.” (BRASIL, 2017).

O artigo 75-B, por sua vez, traz a definição de teletrabalho como a prestação de serviços realizada predominantemente fora da empresa com o uso de tecnologias de informação e comunicação, conforme disposto a seguir:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação,

que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º A assiduidade, ainda que regular às instalações do empregador para a realização de atividades específicas que impliquem a presença do trabalhador no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

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

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

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

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

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

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

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (BRASIL, 2017).

Dessa forma, o legislador optou por um conceito de teletrabalho combinado, podendo ocorrer a execução das atividades fora e dentro da empresa, conforme disserta Mônica Emília Gerke Spielmann (2017, p. 69):

Numa interpretação gramatical, entende-se que as atividades realizadas no âmbito da empresa seriam exceção, pois somente seria obrigatória a presença do empregado para atividades que exigissem a presença do empregado. Se a atividade, por sua natureza, exigir a presença física do empregado nas dependências da empresa, na maior parte do tempo, é trabalho tradicional em regime presencial, que pode ser realizada com suporte da informática e não teletrabalho.

Outra inovação legislativa foi a previsão do artigo 75-C, que prevê a possibilidade de alteração do trabalho presencial para teletrabalho, desde que o trabalhador aceite, conforme disposto:

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

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

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

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (BRASIL, 2017).

Neste parâmetro destaca-se o princípio da inalterabilidade contratual prejudicial/lesiva, que impede qualquer tipo de alteração no contrato de trabalho que resulte em dano para o trabalhador.

O artigo 75-D trata sobre a possibilidade das partes ajustarem entre si as condições em relação as despesas para a efetuação das atividades em regime de teletrabalho, ficando permitida a negociação quanto aos custos referentes à manutenção, infraestrutura, equipamentos e internet, conforme disposto:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

Logo, todas as despesas para a efetuação das tarefas do teletrabalho deverão estar explicadas no contrato de trabalho. Se por acaso não constar no contrato, o autor José Arnaldo de Oliveira (2020, p. 111) disserta que: “[...] entende-se que a responsabilidade é do contratante, ou seja, do empregador, por força do artigo 2º da CLT, que atribui a assunção dos riscos da atividade econômica”.

A Reforma Trabalhista apresentou em seu artigo 75-E, Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, disposições em relação às medidas de proteção e saúde dos teletrabalhadores, em razão das precauções que devem ser tomadas, com o objetivo de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando assim o empregado no compromisso de cumprir tais instruções:

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017).

Logo, apesar da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) definir um conceito razoável para o regime de teletrabalho e suas circunstâncias sobre a sua atuação, isso não quer dizer que tem-se a certeza de uma maior segurança jurídica, pois esta modalidade de trabalho encontra-se em permanente avanço e suas particularidades demandam constantes vigilâncias, objetivando, dessa forma, a proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral.

### **3.4.1 O teletrabalhador e a possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho**

Conforme constatado anteriormente, o teletrabalho a cada dia ganha mais espaço e, como uma maneira de atribuir maior segurança jurídica a essa modalidade, com a Reforma Trabalhista de 2017, foi incorporado vários dispositivos através do Capítulo II-A à CLT, regulamentando a relação de trabalho mencionada. Dessa forma, a alteração contratual unilateral é a alteração feita no contrato de trabalho somente por uma das partes, ou seja, pelo empregador.

O parágrafo primeiro do artigo 75-C da CLT traz a previsão de que, para a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, deve haver um acordo mútuo entre empregador e empregado. Contudo, no parágrafo 2º é possível identificar a vulnerabilidade da lei, onde prevê que o empregador, por ato unilateral, pode determinar o regresso do empregado ao regime presencial, conforme a seguir:

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

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017).

Ao autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pelo empregador, se analisa a desconformidade com a própria Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que prisma pela bilateralidade nos contratos laborais firmados:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943).

Dessa maneira, identifica-se claramente que o artigo 75-C entra em conflito com o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva para os trabalhadores, que tem como finalidade manter um vínculo laboral equilibrado e equitativo entre o empregado e o empregador.

Em relação à alteração unilateral, a autora Tatiana Dias Claro (2019, p. 17) destaca que:

Na alteração unilateral do contrato, pelo empregador da modalidade de teletrabalho para presencial, observa-se que o dispositivo conflita com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, pacificado no art. 468 da CLT e ainda, com o art. 7º da Constituição Federal de 1988 – CF/88 referente aos direitos que devem visar à melhoria da condição social do trabalhador.

A alteração de regime de trabalho para o presencial pode ocorrer sem o consentimento do teletrabalhador, fator que é prejudicial a ele, logo, as alterações contratuais devem ocorrer de maneira a beneficiar o trabalhador, pois, do contrário, nota-se um despreparo frente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que objetiva à melhoria da condição social do trabalhador, sendo que, dessa forma, a alteração elimina os direitos e garantias dos trabalhadores.

### **3.4.2 As despesas com infraestrutura no teletrabalho**

O artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT deixa claro que a responsabilidade de fornecer equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto é do empregador, devendo cuidar para que o trabalhador tenha a possibilidade de executar suas atividades no espaço físico ao qual reside, conforme disposto no já citado artigo:

Art. 75-D, CLT - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017).

Os custos eventualmente existentes devem ser previstos pelo empregador, bem como os cuidados com os equipamentos fornecidos pela empresa ao empregado. Dessa forma, a responsabilidade quanto aos equipamentos e



ferramentas para a execução das atividades durante a realização do teletrabalho é do empregador.

Em relação às despesas com infraestrutura no teletrabalho, os autores Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Júnior (2018, p. 64) mencionam que:

A regra do art. 75-D da CLT, deve ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. Essa harmonização deriva do fato previsto no caput do art. 2º da CLT, na qual define como empregador, “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”.

Destacam-se também os projetos de lei em tramitação para regulamentação do teletrabalho, como por exemplo: o Projeto de Lei n.º 3.512/2020, que obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet; e o Projeto de Lei n.º 3.915/2020, que obriga ao empregador a disponibilizar infraestrutura e equipamentos necessários para o teletrabalho.

Logo, as despesas que decorrem do exercício do trabalho são custeadas pelo empregador, bem como a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos, porém, aquilo que já era de uso do trabalhador não deve ser cobrado do empregador, como por exemplo, a internet.

### **3.4.3 A fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador**

A fiscalização do local de trabalho é de suma importância, especialmente em relação às normas de saúde e segurança, pois o teletrabalho é realizado fora da empresa. Dessa forma, destaca-se que em relação ao controle e vigilância do teletrabalho, realizados pelo empregador, em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado.

O Enunciado n.º 23 registrado durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT, 2018), orienta a fiscalização da seguinte maneira:

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado. (CONAMAT, 2018).

Se preservados os direitos fundamentais de inviolabilidade, intimidade e vida privada, o autor Célio Pereira Oliveira Neto (2018, p. 140) menciona que: “em regime de teletrabalho, é possível – ainda que mitigadas – a fiscalização das normas de saúde e segurança, mesmo em domicílio”.

A fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador devem ser dedicadas, principalmente, segundo Célio Pereira Oliveira Neto (2018, p. 140): “à ergonomia na execução das atividades, e dos equipamentos de trabalho, atentando para trabalho repetitivo, ao excesso de jornada e ao número de horas em frente a tela do computador”.

Dessa forma, é preciso identificar o tipo de tarefa realizada naquele ambiente de trabalho para decidir de forma certa como instruir o teletrabalhador sobre quais os equipamentos corretos a serem utilizados, como por exemplo, mesas, cadeiras e acessórios, de modo a afastar qualquer risco de doença ocupacional, desconforto ou risco a saúde em geral, especialmente pela pressuposição da utilização de equipamentos como computadores, com especial atenção às posturas ergonomicamente adequadas de trabalho e para a ideal iluminação no ambiente em que são realizadas as tarefas.

A Secretária de Inspeção do Trabalho – SIT, órgão componente do Ministério do Trabalho e Emprego, tem como uma de suas finalidades incumbir as antigas Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, atuais Superintendências Regionais do Trabalho, a realizarem as fiscalizações diante do teletrabalho que, executados em telecentros, se processa da mesma forma que na empresa, entendendo que o telecentro funciona como extensão do ambiente da empresa.

O problema é quando a fiscalização deve ocorrer no próprio domicílio do empregado, esbarrando no preceito constitucional da inviolabilidade do lar. O Ministério Público do Trabalho, desse modo, tem como um de seus objetivos a efetivação prática do Direito do Trabalho, podendo usar instrumentos judiciais postos à disposição para representar contra o causador de danos.

Logo, compete aos órgãos oficiais de fiscalização inspecionar o cumprimento das normas laborais referentes à saúde e segurança do trabalho, visando responsabilizar e dirimir possíveis danos resultantes de sua inobservância, sendo o local da prestação do serviço o domicílio do empregado ou qualquer ambiente diferente do local físico da empresa.

### **3.5 Reflexos e consequências nos direitos trabalhistas em decorrência dos regimes de trabalho à distância**

Um dos fatores que provocam duras críticas em relação às alterações trazidas aos teletrabalhadores após a Reforma Trabalhista é em relação ao controle de jornada dos trabalhadores. A inclusão do inciso III ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho excluiu o teletrabalhador do regime de jornada de trabalho estabelecido na CLT, justificando que essa autonomia permite ao trabalhador flexibilizar sua jornada de trabalho de acordo com seu cotidiano, fazendo, assim, seu próprio horário de trabalho.

Nessa toada, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 232) determina:

No teletrabalho é frequente ocorrer uma flexibilização do horário de trabalho. Além disso, evita-se a necessidade de deslocamento até ao estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes cidades, possibilitando maior tempo livre ao empregado. Para a empresa, há economia quanto a manutenção de local de trabalho e sua infraestrutura.

Em relação à possibilidade do controle da jornada de trabalho na modalidade do teletrabalho, a autora Alice Monteiro de Barros (2018, p. 331) confirma que:

No trabalho a distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tomando a subordinação jurídica a denominação de telessubordinação, que poderá manifestar-se durante a execução do trabalho ou, mais comumente, em função do seu resultado. Afirma-se, até mesmo, que o controle da atividade é substituído pelo controle do resultado.

Sobre o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, em relação ao teletrabalho, a autora Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 712) assegura que:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por intranet, intercomunicador, telefone, número

mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão seequiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nota-se vários prejuízos trazidos pela flexibilização do trabalho aos teletrabalhadores, como por exemplo, a dificuldade do trabalhador determinar o início e o fim de seu horário de trabalho, o que pode causar a sobrecarga de trabalho, provocando problemas físicos e mentais, dentre eles a Síndrome de Burnout<sup>2</sup>, e ainda influenciar em sua vida familiar.

A médica psiquiatra Nicoli Abrão Fasanella (2022, 12) caracteriza a Síndrome de Burnout como:

[...] uma condição que se desencadeia após um estado de tensão constante, seja no contexto físico e/ou mental. Quem sofre dessa doença sente que não possui mais recursos para enfrentar a situação estressante; sente frieza ou falta de empatia nas relações com os colegas de trabalho e, também, nota um sentimento de baixa produtividade, que pode vir acompanhado de culpa. Ou seja: é um grande sofrimento que impacta a vida dessas pessoas.

Não se justifica que o controle não possa ser feito em nenhuma hipótese, visto que o teletrabalho desenvolvido com a utilização das tecnologias de informação e comunicação, como computadores e celulares, possibilita o monitoramento e controle de jornada através dos recursos tecnológicos.

Destaca-se que para além do limite do poder de controlar do empregador, que além de aderir e respeitar as leis e as regulamentações em relação à privacidade de seus empregados, deve criar e manter um ambiente de trabalho saudável, onde sejam determinados e respeitados os limites legais impostos.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 917), existem fundamentos, de acordo com sua natureza, para a limitação da jornada de trabalho, conforme explana a seguir:

a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo

---

<sup>2</sup> Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão externa, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. (MINISTÉRIO DA SAÚDE).

gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a síndrome do esgotamento profissional (burnout);

b) física, uma vez que o labor em jornada de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;

c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;

d) econômica, pois a jornada de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;

e) humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão a acidentes de trabalho.

Logo, fundamenta-se a necessidade de respeitar o direito do trabalhador ao lazer e descanso para que não sofra com problemas em relação ao excesso de trabalho, que além de prejudicar o próprio trabalhador e sua vida familiar, prejudicará o seu desempenho profissional.

Destaca-se que o controle de jornada de trabalho do teletrabalhador está diretamente ligado ao direito de desconexão, que visa proteger o funcionário e garantir seus direitos fundamentais, devendo, assim, ser respeitado, e caso não ocorra, deverá haver punições aos responsáveis. Dessa forma, trataremos sobre o direito à desconexão no subtópico seguinte.

### **3.6 Direito à desconexão, problemas decorrentes da hiperconectividade e reflexos na saúde dos trabalhadores**

O direito à desconexão está diretamente ligado ao direito do trabalhador de interromper ou desfazer a conexão existente com o trabalho, ou se desligar ou desunir do trabalho. Assim, o direito à desconexão vai muito além do simples descanso do trabalhador, visto que afeta sua saúde física e até sua saúde mental.

O direito à desconexão não se limita simplesmente aos momentos de descanso do empregado, como nos intervalos inter e intrajornada, ou até mesmo na limitação da jornada extraordinária. O exercício do direito à desconexão se dá, também, no pleno gozo das férias, e até mesmo pela não pressão ou cobranças do empregador nos momentos em que o horário de trabalho já se findou.

A desconexão do trabalhador tem como características e finalidade a plena recuperação de sua saúde física e mental, para que, descansado, possa voltar a trabalhar em sua plenitude. No artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 está prevista a inviolabilidade da vida privada de todos, inclusive do trabalhador, que pode ter sua vida privada invadida por empregadores que desrespeitam o direito à desconexão de seus funcionários.

O Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, adotado pela Resolução n.º 2.200-A (XXI), da Assembleia das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, traz, em seu artigo 7º, que:

Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições no presente Pacto;

6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. (ONU, 1966).

É dever do empregado trabalhar durante a jornada determinada por seu empregador, porém, é constitucionalmente garantido ao empregado que seu trabalho se limite àquelas horas anteriormente estipuladas, sendo vedado ao empregador extrapolá-lo além do limite legal.

O direito à desconexão não é colocado no mundo jurídico como um direito a não trabalhar, até porque sabe-se que atualmente não se vive sem uma fonte de renda, mas sim, de se trabalhar menos, na medida correta e saudável para o trabalhador, pois o ser humano não consegue ter um saudável momento de descontração estando conectado com o trabalho, seja pelos meios telefônicos ou outros meios digitais. O autor Eduardo de Souza Xavier (2019, p. 84) destaca que: “a hiperconexão tecnológica trouxe malefícios aos trabalhadores, como uma onda de suicídios”.

Os avanços tecnológicos beneficiam as relações de trabalho em várias vertentes, porém, à medida que estes começam a trazer malefícios, devem ser combatidos. Semanalmente, o direito à desconexão se concretiza nos descansos semanais remunerados, momento em que o trabalhador pode passar um ou mais dias

de efetivo descanso, e sendo remunerado para isso, para que possa retornar ao trabalho sem preocupações.

A saúde do trabalhador deve ser considerada um dos pontos mais importantes em relação ao direito à desconexão. Relembrando os direitos fundamentais, o autor Alfredo Massi (2017, p. 130) menciona que:

O empregado tem direito de que lhe sejam fornecidas as condições para que desempenhe suas tarefas em um meio ambiente de trabalho adequado, também reputado como direito fundamental, de natureza difusa, relacionado a com normas sanitárias e de saúde do trabalhador, merecendo a tutela do Poder Público e da sociedade organizada (arts. 196 e 225 da Constituição da República). Percebe-se portanto, que a saúde e a segurança do teletrabalhador, assim como a garantia de um meio ambiente laboral adequado, ostentam crucial importância no ordenamento jurídico nacional.

A falta do direito à desconexão pode, dentre outros fatores, além de prejudicar a saúde, através de doenças profissionais, causar acidentes do trabalho, conforme explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1026):

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

Logo, a conscientização de que o respeito ao direito à desconexão do trabalho é urgente se mostra de total importância, visto que a sua não observância tem acarretado vários fatores prejudiciais à vida privada do empregado, especialmente a má utilização do seu tempo de vida. A violação ao direito à desconexão implica em danos diretos à saúde física, mental e psicológica do trabalhador, além de causar danos morais ao reduzir o seu tempo para dedicar-se em outros campos de sua vida, à família, lazer, outras relações sociais e até mesmo o seu próprio descanso.

#### **4 POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES E O RESPECTIVO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, excluiu do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho. Dessa forma, o trabalhador que presta serviço em regime de teletrabalho, embora possua o benefício de efetuá-lo em locais diferentes, se defronta com o desamparo legal diante da inexistência de controle das horas efetivamente trabalhadas.

A jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador. Os autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2019, p. 29) enfatizam que:

O empregador tem o poder de fiscalizar os serviços prestados pelo empregado, de modo que o tempo de serviço pode ser controlado, por sistemas de marcação de horários de início e fim da duração do trabalho. Nestes termos, o empregador tem o poder de monitorar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pelo trabalhador, o que poderá ser feito por sistemas de marcação de chegada e saída do empregado.

No teletrabalho, o empregador tem dificuldades em efetuar o controle da jornada de trabalho, principalmente pelo fato de que o serviço poderá ser efetuado em qualquer lugar.

A Consolidação das Leis do Trabalho exclui os teletrabalhadores do controle de jornada devido à dificuldade de monitoração remota do tempo usado pelo trabalhador para a efetivação do serviço, porém, o controle será possível com a utilização de sistemas que possam viabilizar a realização dos serviços em qualquer local, permitindo, assim, a monitoração da carga horária usada para o trabalho.

As horas extraordinárias são aquelas realizadas após o término da jornada normal de trabalho e serão contabilizadas ao final de cada mês, permitindo a justa remuneração do trabalhador, sendo pago por cada hora extra o adicional de 50% do valor pago pela hora normal.

Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto (2018, p, 51) evidenciam que: “toda vez que o empregado prestar serviços ou ficar à disposição do empregador após o término da jornada normal de trabalho, caracterizar-se-á o trabalho extraordinário, que será remunerado com um adicional de no mínimo 50% ao valor da hora normal”.



As horas extras devem ser previstas no contrato de trabalho, sendo regra para a sua verificação. Nessa toada, o autor Luciano Viveiros (2018, p. 56) aponta que:

As “horas extras”, como são conhecidas, podem ser praticadas quando ocorrer necessidade de prorrogação das jornadas de trabalho. Tal prática se tornou rotineira nas empresas, porém não devem ser tratadas como regra se, na verdade, são exceções. Na verdade as horas extraordinárias são sinônimo de ineficiência por parte do empregador ou do empregado, respectivamente. Quando não se consegue concluir o serviço no tempo normal estipulado por lei, fatalmente, há alguma anomalia que deverá ser registrada pelo empregador de forma a corrigi-la e evitar que se torne rotina ou costume. A legislação trabalhista permite que sejam laboradas 2 (duas) horas além do expediente regular de trabalho, de 8 horas. Tal exceção deve ser formalizada entre empregados e empregadores, por escrito, como também através de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Na norma trabalhista, a jornada diária de trabalho não poderá exceder a oito horas diárias para os empregados que executam qualquer atividade privada, salvo em caso de fixação de outro limite. Esse limite poderá ser acrescido de até duas horas, através de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Por essas horas, o empregado receberá, pelo menos, 50% a mais do que o que recebe pela hora normal.

A nova redação da Consolidação das Leis do Trabalho excluiu os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, o que, por consequência, impede a fixação de horas extras em seu favor. Logo, diante da exclusão legislativa, deve se deixar claro que se de algum modo for possível ao empregador controlar a jornada de trabalho do empregado, será impositivo o pagamento de adicional por eventuais horas extras realizadas na constância do contrato de emprego.

#### **4.1 O meio ambiente de trabalho remoto e impactos decorrentes das peculiaridades**

O meio ambiente se estabeleceu com a Política Nacional do Meio Ambiente, através da Lei n.º 6.938/81, a qual determina que o meio ambiente é uma coleção de conjunturas, leis, intervenções e interações de ordem física, química e biológica que abrigam e regem a vida em todos os seus fatores. O autor Gustavo Garcia (2019, p. 154) expõe que:

Meio ambiente de trabalho é o local de trabalho onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva no exercício de uma atividade laboral. Abrange a segurança e saúde dos trabalhadores, protegendo-os de todas as formas de degradação e / ou poluições geradas no ambiente de trabalho.

Segundo o *caput* do artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sobre o meio ambiente, tem-se que: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

O autor Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2017, p. 21) apresenta o conceito de meio ambiente do trabalho como sendo:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetista, servidores públicos, autônomos etc.).

O ambiente de trabalho é um termo abrangente e significa todo o ambiente de trabalho, sendo capaz ainda de ser entendido como sendo toda pessoa que se insere como trabalhador, que demanda prover a sua sobrevivência e/ou de sua família, igualmente como seu desenvolvimento. (GRANZIERA, 2019).

Os artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho já definem a ideia de que o meio ambiente do trabalhador deve ser observado por ambos, empregado e empregador, devendo o primeiro observar as normas de segurança e medicina do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação das normas de segurança, enquanto o empregador é responsável por cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir seus empregados quanto às precauções sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, adotar medidas determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da autoridade competente.

Para o teletrabalhador, o artigo 75-E da CLT afirma ao empregador a necessidade de instrução de seus empregados quanto às precauções a serem tomadas, com o objetivo de evitar doenças e acidentes de trabalho. O local escolhido

pelo teletrabalhador torna-se seu ambiente de trabalho, podendo ser sua própria residência, um local próprio de café ou uma *lan house*<sup>3</sup>.

O empregador deve estudar o ambiente de trabalho preferencial do teletrabalhador, de modo que tenha certeza que este ambiente dê suporte para que o funcionário possa trabalhar sem afetar a sua saúde ou prejudicar qualquer campo da sua vida pessoal, sendo um ambiente propício para o trabalho, evitando, dessa forma, acidentes do trabalho e surgimento de doenças.

A questão da fiscalização para evitar acidentes de trabalho em relação ao teletrabalho é um fator polêmico, pois o empregador não pode invadir a privacidade do funcionário para fiscalizá-lo o tempo todo.

O artigo 44 da Lei Complementar n.º 150/15 adicionou às atribuições do auditor-fiscal do trabalho a fiscalização do âmbito residencial dos empregadores de empregados domésticos, sendo necessário, para que tal fiscalização aconteça, o agendamento e entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador, porém, no caso do teletrabalhador, o agendamento é feito com o empregado que reside no local de trabalho.

Logo, sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho, com o objetivo de fiscalização do meio ambiente, deverá ocorrer com a presença do trabalhador ou alguém indicado por ele, ter por objeto o controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, ser realizada em horário comercial, respeitando os direitos fundamentais como a intimidade e privacidade do trabalhador e poderá ser realizada pelos auditores fiscais do trabalho, com prévio agendamento, no local escolhido pelo teletrabalhador para sua prestação de serviços.

#### **4.2 Monitoramento do trabalho e da jornada: formas exequíveis de controle e limitações**

O controle da jornada de trabalho é uma das bases da relação de emprego, que necessita de um certo controle para que o seu cumprimento seja efetivamente verificado. Nesse sentido, o autor Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1063) declara:

---

<sup>3</sup> "*Lan Houses*", "*Cyber Café*" e similares, são os estabelecimentos que ofertam a locação de uso e acesso a programas e jogos de computador, interligados, ou não, em rede local ou conectados à rede mundial de computadores (internet), Intranet, VPN-Virtual, *Private Network* e seus correlatos.

[...] para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo de controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador.

Para a fiscalização da jornada laboral interna, existem formas de controle regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT em seu artigo 74, § 2º, que são obrigatórias e possuem a função de averiguar a maneira como vem ocorrendo a jornada de trabalho, sendo elas: a anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, eletrônico ou mecânico.

Os estabelecimentos que possuem mais de 20 empregados devem manter o controle de ponto de seus funcionários, conforme vigência da Lei n.º 13.874/2019. Mas isso não significa que os estabelecimentos com menos de 20 funcionários não devam controlar a jornada de seus empregados, destacando que o horário de trabalho anotado no ponto deve ser compatível com o horário acordado no contrato.

Também existem maneiras de controlar o trabalho exercido externamente, por meio de fichas de registro de horários manuais, mecânicas ou eletrônicas, preenchidas pelo próprio empregado, em conformidade com o artigo 74, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, fica possível de maneira nítida a conexão entre empregado e empregador, o que facilita o controle e a fiscalização das atividades em tempo real de maneira eficiente, permitindo, além do controle laborativo, os períodos de descanso. O autor Manuel Martín Pino Estrada (2017, p. 17) expressa que: “[...] existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara com a fiscalização física”.

O indivíduo em regime de teletrabalho pode ser monitorado através da internet, telefone, GPS, rádio, câmeras de monitoramento e estipulação de tarefas diárias. Os autores Bruno Ferraz Hazan e Amanda Marato (2018, p. 12) descrevem que as câmeras, os microfones e sistemas de *softwares* são capazes de verificar eficientemente a jornada laboral e asseveram que:

É plenamente viável atualmente o desenvolvimento de softwares capazes de verificar não somente a data e a hora em que as atividades são realizadas, mas a quantidade e a qualidade de acessos à internet, os conteúdos

visualizados, o tempo gasto para realizar cada atividade, por meio de históricos, cookies, entre outros. Ademais, é possível determinar também que o equipamento transmita os resultados do trabalhador em tempo real ao comando central da empresa.

Existem no Brasil, como uma forma de controle de jornada, várias empresas que possuem sistemas que restringem o seu funcionamento depois de certo horário de trabalho, assim como também nos horários definidos de intervalos, impedindo que o trabalhador labore nesse período. A este respeito, a autora Gabriela de Carvalho Felipe (2018, p. 73) afirma que:

Os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitaram o controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, como por exemplo, o controle do tempo de execução das tarefas, produção por hora, dia etc, tudo de forma on line e muitas vezes em tempo real.

Esse controle e fiscalização sobre o empregado em regime de teletrabalho deve ser realizado com muito cuidado, para que não ocorra ameaça aos direitos de imagem, intimidade e privacidade do teletrabalhador, pois o monitoramento não pode ferir os direitos fundamentais do empregado e nem o desrespeitar moral ou fisicamente, devendo ser levado em consideração também os seus períodos de descanso, que são fundamentais.

O autor Gleibe Pretti (2018, p. 96) expõe que a chave para o sucesso do teletrabalho é a análise do desempenho do teletrabalhador, afirmando que: “ao permitir que seus funcionários empreendedores, criativos e intuitivos, se auto gerenciem, as empresas terão um Teletrabalhador mais produtivo e sua revitalização ocorrerá de dentro para fora”.

O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, excluiu do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho. Assim, consoante o disposto na lei trabalhista, os trabalhadores que prestam serviços em regime de teletrabalho, embora possuam o benefício de executá-los em diferentes locais, se deparam com o desamparo legal ante a inexistência de controle das horas efetivamente trabalhadas

A exclusão do controle de jornada ocorre devido à desnecessidade de deslocamento do empregado à empresa, o que economiza tempo e, por isso, o empregador aumenta as tarefas a serem realizadas.

No teletrabalho, a possibilidade de controle já é mais visível, visto que a tecnologia atual permite o monitoramento de forma mais rápida e prática. Os próprios sistemas internos apontam horários de entrada e saída do trabalhador no sistema. Outro meio de controle de forma sutil são as cobranças por meio de outras redes sociais.

Logo, independentemente da previsão legal acrescentada pela inserção do inciso III ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, se for possível ao empregado provar que o empregador exercia de fato fiscalização e controle à sua rotina de trabalho e que haviam limites claros quanto a jornada de trabalho, deverão ser aplicadas as regras estabelecidas quanto a duração da jornada de trabalho, como, por exemplo, o pagamento das horas extras, que será analisado em tópico posterior.

### **4.3 Formas de contratação de teletrabalhador**

Na contratação do teletrabalhador, considerando suas especificidades, é cauteloso que se estabeleça contrato de acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dá autenticidade oficial à relação de emprego se presente todos os elementos de sua caracterização.

Elenca-se a economia e a praticidade para ambas as partes, considerando a desnecessidade de deslocamento à empresa, que em contrapartida repercute maior organização pessoal, ensejando eficiência e produtividade. Em relação à estrutura da empresa, torna-se menos onerosa ao empregador. Na contratação para o teletrabalho, o perfil do teletrabalhador é importante, pois o sucesso do trabalho à distância depende do perfil psicológico e profissional do teletrabalhador e de seus supervisores.

O desempenho do teletrabalhador deverá estar ligado a uma disciplina pessoal e organizacional do trabalho. Para a contratação do teletrabalhador, poderão ser considerados alguns critérios precisos à modalidade como forma de contribuir para o sucesso permanente na prática desta atividade.

A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT determina que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho ou ser formalizada por aditivo ao contrato de trabalho, inclusive para regimes híbridos e flexíveis e, dessa forma, estagiários e aprendizes também passaram a ter autorização expressa para contratação em regime de teletrabalho.

A Lei n.º 14.442/2022 trouxe uma alteração importante com relação à jornada de trabalho dos trabalhadores remotos. Anteriormente, o regime remoto excluía a necessidade de controle de jornada de empregados em teletrabalho por meio do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

Porém, a nova redação limitou essa exclusão aos empregados em regime de teletrabalho contratados por produção ou tarefa, o que afetou bastante a dinâmica de várias empresas que adotavam maior flexibilidade no trabalho remoto. Dessa forma, será analisado a seguir a contratação do teletrabalhador por produção ou tarefa e por jornada, bem como sua diferenciação.

#### **4.3.1 O teletrabalhador contratado por produção**

O teletrabalho tem sofrido constantes transformações incentivadas pelas novas tecnologias, novas formas de trabalho, mudanças da economia e comportamentos sociais. A Medida Provisória n.º 1.108/22 alterou as regras da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT sobre a jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, sendo convertida na Lei n.º 14.442/2022, evidenciando que o teletrabalhador estava excluído do regime de jornada. Agora, só não será exigido o registro de ponto se este for remunerado por produção ou por tarefa.

A diferenciação entre trabalho por tempo e trabalho produção/tarefa também foi reforçada no artigo 75-B, da CLT, através dos §§ 2º e 3º:

(...) § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 2022).

A nova redação do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, manteve a exceção, ou seja, não aplicação do capítulo sobre duração do trabalho apenas para teletrabalhadores que trabalham por produção, logo, aqueles que ganham por produção terão maior ou menor remuneração de forma proporcional ao produto entregue, podendo o empregado receber o salário por unidade de obra, ou seja, por produção, calculada com base no resultado do que foi feito, isto é, cumprindo o que foi determinado, independente do tempo.

A contratação do teletrabalhador por produção ou tarefa somente será aplicada a serviços que tenham por sua natureza características que possibilitem medir a produção do trabalho ou a divisão de tarefas. Os serviços executados em teletrabalho que não possam ser calculados por produção ou tarefa deverão ser contratados por jornada, do contrário, estará sendo gerado um risco futuro de obrigação de pagar horas extras, períodos de intervalos de descanso não gozados, dentre outros.

A contratação por produção direciona o empregador ao planejar a formação da equipe que realizará os serviços de teletrabalho. A contratação por produção exigirá do empregador maior esforço na gestão pessoal e folha de pagamento, pois é necessário que seja traçado um plano de trabalho para as atividades a serem executadas em teletrabalho, destacando que o pagamento do salário não pode ser inferior ao salário mínimo ou piso da categoria.

Destaca-se que a legislação que regula o teletrabalho não é simples, tendo em vista que, além das normas que já haviam sido acrescentadas pela Reforma Trabalhista, a Lei n.º 14.442/2022 trouxe esclarecimentos, como o contrato por produção, conforme visualizado.

#### **4.3.2 O teletrabalhador contratado por jornada**

Como visto anteriormente, através da Medida Provisória n.º 1.108/2022, foram alteradas as regras da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT sobre a jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, sendo a referida Medida Provisória convertida na Lei n.º 14.442/2022, prevendo que o empregador gerencie os serviços do teletrabalhador, também por jornada.

Com a Lei n.º 14.442/2022, ficam excluídos do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestem serviço exclusivamente por produção. Geralmente as empresas remuneram seus empregados por jornada, passando assim a ter a obrigação de fazer o controle diário da jornada de trabalho, devendo ter o cuidado de ajustar o contrato de trabalho aos termos da nova lei.

Na remuneração do trabalho por jornada, o empregado pode receber o salário por unidade de tempo, ou seja, por jornada, tendo que o controle por jornada mostra as horas em que os empregados entram ou saem da empresa, qual o tempo de intervalo e, se for o caso, se acumulam horas extras, faltas ou atrasos.



O controle por jornada é a documentação de todos os horários cumpridos ao longo do período trabalhado. Esse controle poderá ser realizado de forma manual, mecânica, eletrônica ou *on-line*, aplicando as regras da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

É comum a contratação de teletrabalho por jornada, usada por trazer um critério simples e objetivo de calcular o salário. O controle por jornada é a documentação de todos os horários cumpridos ao longo do período laboral. A advogada Camila Cruz (2022, p. 05) declara que:

A empresa pode utilizar o gerenciamento de trabalhos para identificar como está indo o uso da carga horária semanal, produção das atividades e tarefas atribuídas a cada empregado, por exemplo. Quando o trabalho remoto for controlado por jornada, é mais fácil ter um controle, pois a empresa poderá realizá-lo de modo manual, mecânico, eletrônico ou online, aplicando as regras da CLT, incluindo a interjornada e intrajornada.

A empresa que contrata empregado em regime de teletrabalho e o remunera por jornada passa a ter a obrigação de fazer registro do tempo efetivamente trabalhado deste trabalhador, atentando-se aos contratos de trabalho de acordo com a lei. Logo, os serviços executados em teletrabalho que não possam ser mensurados por produção ou tarefa deverão ser contratados por jornada, sendo devido o recebimento de horas extraordinárias quando possível a sua mensuração por parte dos empregadores.

#### **4.4 Possibilidade de fixação de horas extras para empregados em regime de teletrabalho**

Em conformidade com a legislação brasileira, a modalidade de emprego decorrente do teletrabalho contratado por produção é excluída do controle de jornada, impedindo, assim, a incidência de adicional por horas extras efetuadas pelo empregado.

As chamadas horas extraordinárias são aquelas executadas após o término da jornada normal de trabalho e serão contabilizadas ao final de cada mês, permitindo a justa remuneração do trabalhador, sendo pago por cada hora extra o adicional de 50% do valor pago pela hora normal. (FILHO; AGUERA, 2017).

As horas extras são aquelas que excedem às normais e devem ser previstas em instrumentos normativos ou contratuais. O adicional de horas extras, que possui caráter de natureza salarial, é um acréscimo previsto na remuneração do teletrabalhador devido a prestação de serviços fora do horário convencional estipulado no contrato de trabalho.

Conforme dispõe o artigo 58, *caput* e artigo 59, *caput* e §1º da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, a duração normal do trabalho será de oito horas diárias para empregados em qualquer atividade privada, desde que não tenha sido fixado expressamente outro limite.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas extraordinárias, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O valor pago por cada hora extra será, pelo menos, 50% superior ao valor pago pela hora normal.

No que se refere ao teletrabalho, constatou-se a dificuldade no controle da jornada realizada pelo trabalhador. Assim, se esse controle não for realizado, conseqüentemente será impossível a fixação de horas extras em benefício do teletrabalhador. O autor Raphael Miziara (2017, p. 42) acentua que:

Por expressa disposição legal os empregados contratados em regime de teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada, razão pela qual não farão jus ao recebimento de horas extras. Logo, o texto da norma trabalhista impediu a incidência de horas extras ao teletrabalhador no momento que o excluiu do regime de controle de jornada.

Antigamente, o monitoramento da jornada laboral era fator complexo, mas, atualmente, com o avanço das tecnologias disponíveis, é possível, de maneira nítida, a conexão entre empregado e empregador, o que facilita o controle e a fiscalização das atividades laborais. O trabalhador em regime de teletrabalho pode ser monitorado através de vários meios.

A mera possibilidade do controle de jornada já efetiva ao trabalhador o merecimento da remuneração pela jornada extraordinária. Dessa forma, tem-se o enunciado do Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT (2018, p. 295):

71. Teletrabalho: horas extras

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do

art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7ºXIII e XV da Constituição da república, o art. 7º, e, g e h protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação n. 116 da OIT.

Na prática, se o empregado provar que acontece efetiva fiscalização e controle à sua rotina de trabalho, com claros limites à jornada, deverão ser aplicadas as regras tradicionais de duração da jornada de trabalho, como podemos observar até mesmo neste julgado anterior à Reforma Trabalhista:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 62, I, da CLT. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em home office por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017, p.1).

Assim, se de algum modo for possível ao empregador controlar a jornada de trabalho do empregado, será necessário o pagamento de adicional por eventuais horas extras realizadas na constância do contrato de emprego. Constata-se que existem meios eficazes que podem ser utilizados para a verificação do cumprimento das tarefas em regime de teletrabalho, e caso ocorra a jornada extraordinária, os teletrabalhadores poderão usufruir de seus benefícios.

#### **4.4.1 Para o teletrabalhador contratado por produção**

Uma das principais novidades trazidas pela Lei n.º 14.442/2022 diz respeito à possibilidade de duas modalidades de trabalho remoto, podendo ser este por jornada

ou por produção. No contrato por produção trata-se da modalidade em que não exige um número de horas de trabalho, sendo cobrada apenas a entrega da tarefa designada ao trabalhador dentro de um prazo determinado pelo empregador.

Nesse contexto, uma importante mudança trazida pela lei é o fato de descartar a aplicabilidade do controle de jornada aos empregados que realizam a modalidade de teletrabalho por produção. O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT exclui do controle de jornada os empregados que exercem atividade externa, desde que tal seja incompatível com a fixação de horário de trabalho, anotando-se tal condição na Carteira de Trabalho e Previdência Social-CTPS e Ficha de Registro do Empregado.

O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, exclui o teletrabalhador por produção do regime do Capítulo II, que trata da jornada de trabalho, independentemente da possibilidade de controle. Para o contratado por produção a lei dispõe que, ainda que exista a possibilidade de controle de jornada, exclui-se os empregados sob tal regime de trabalho da aplicabilidade do Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, que trata do regime de jornada de trabalho.

Partindo da análise do empregado criar seu próprio horário de trabalho, não caberá o pagamento de horas extras, conforme assevera o autor Marlos Augusto Melek (2017, p. 78), ao destacar um exemplo no contrato por produção: “O trabalhador tem uma meta de realizar 200 vendas no mês. Não se exige dele horário fixo de trabalho, mas apenas o cumprimento da meta. Neste caso não haverá o pagamento de horas extras”.

Nota-se que se tornou comum no meio corporativo teletrabalhadores realizando jornadas exaustivas, até mesmo maiores do que seriam se realizadas presencialmente, haja vista a impossibilidade do trabalhador de reclamar eventuais horas extras se eventualmente deixar a empresa.

Dessa forma, torna-se praticável às empresas contratar um funcionário no regime de teletrabalho por produção e sobrecarregá-lo. Nesse rumo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu, conforme julgado nº 10012239420215020020 (TRT-2, 2022):

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Ao tempo da redação do inc. III do art. 62 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho regular excluía completamente o direito a horas extras. Recurso patronal a que se dá

provimento. (TRT-2 10012239420215020020 SP, Relator: WILDNER IZZI PANCHERI, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 09/06/2022).

Logo, observa-se que a medida trazida pela Lei n.º 14.442/2022 beneficia somente os empregadores que, ao que se percebe constantemente, abusam da impossibilidade de pagar as horas extras, impondo a seus empregados em regime de teletrabalho por produção jornadas de trabalho exaustivas.

#### **4.4.2 Para o teletrabalhador contratado por jornada**

A Medida Provisória n.º 1.108/2022, que alterou alguns artigos sobre teletrabalho previstos na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, foi aprovada pelo Congresso Nacional, e no dia 02 de setembro de 2022 foi sancionada pelo presidente Jair Messias Bolsonaro e substituída pela Lei n.º 14.442/2022.

O objetivo da medida provisória foi disciplinar o trabalho remoto, dando a essa forma de trabalho mais segurança jurídica, ajustando a legislação às necessidades dos novos modelos de trabalho. A lei confirma a modificação do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, dispondo que todo trabalhador que preste serviço por jornada determinada deve ter o horário de trabalho controlado e ter direito a horas extras ou compensação de jornada por meio de banco de horas.

Nesse liame, em relação ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, a autora Cíntia Roberta da Cunha Fernandes (2022, p. 36) leciona que:

O inciso III do artigo 62 da CLT estabelece nítida distinção de direitos entre o empregado que realizada suas atividades no ambiente empresarial e aquele que as exerce no seu domicílio ou à distância, uma vez que exclui estes do capítulo correspondente à duração do trabalho e permite a supressão dos direitos às horas extras, ao intervalo intrajornada, ao intervalo interjornada, à hora noturna e ao adicional noturno, conquanto seja possível o controle de jornada e fiscalização do trabalho por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados.

O controle por jornada permite controlar as horas trabalhadas e aquelas eventualmente realizadas após o limite contratual, isto é, as horas extras, que representam a extrapolação do limite da jornada diária, semanal ou mensal e sua ausência de gestão não impede o direito do trabalhador em recebê-las. O autor Maurício Godinho Delgado (2020, 203) assevera que:

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário, semanal ou mensal em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, e para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. De outro norte, trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador.

Destaca-se que no exercício do controle da jornada devem sempre ser respeitadas a intimidade e a privacidade do empregado, não podendo os meios informatizados de controle e supervisão tornarem-se instrumentos de intimidação e invasão da vida privada do teletrabalhador, sob pena de configuração de dano existencial ou moral.

A empresa pode adotar um sistema digital de ponto que lhe permita controlar as horas, mesmo que à distância, possibilitando, assim, garantir ao teletrabalhador o pagamento correto do seu trabalho. Isso é um fator essencial para que o trabalhador tenha um desenvolvimento melhor dentro da empresa ao ver os seus direitos garantidos e respeitados.

## 5 O LIMITE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES CONTRATADOS POR PRODUÇÃO E O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO

Atualmente, devido a Lei n.º 14.442/2022, o inciso III, artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, determina que somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa não serão abrangidos pelo capítulo que trata sobre: "Da Duração do Trabalho". O salário por produção é também chamado "salário por unidade de obra", e tem como condição a produção conseguida pelo empregado, independentemente do tempo de trabalho.

Tal modificação reconhece que é possível controlar a jornada dos teletrabalhadores, que mesmo distantes, de forma física da organização empresarial, trabalham por unidade de tempo. O autor Igor Mauad Rocha (2022, p. 332) explana que:

Contudo, ainda não impede o cometimento de abusos a um grupo seletivo da mesma modalidade. Ocorre que, aquelas formas de fixar o salário incitam uma produção crescente, fazendo com que o empregado exceda seus limites físicos a fim de trabalhar mais e, conseqüentemente, tentar aumentar seus proventos.

Destaca-se que se houver excessos por parte do empregador, a alternativa de ingressar com uma ação em juízo por parte do empregado, de forma a pleitear o pagamento das horas extras trabalhadas ou do tempo que permaneceu de sobreaviso, é plausível, até mesmo para os teletrabalhadores que prestam serviços por produção, pois, segundo salienta Adelmo José Pereira (2022, p. 71): “entende-se que, nos termos dos arts. 1º, III; e 6º da 32 CF, o respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais sociais asseguram a todos uma jornada de trabalho livre de abusos”.

O direito à desconexão está diretamente ligado ao direito do limite de jornada dos teletrabalhadores. É preciso se desconectar do trabalho, para que se possa usufruir dos períodos de descanso. É a partir desse direito, que o trabalho é visto como um direito social fundamental, e não como uma exploração, pois, de acordo como é difundido, o trabalho dignifica o homem, porém, caso os limites de jornada não forem respeitados, o mesmo trabalho, retirará a dignidade humana.

O direito à desconexão foi se destacando com o desenvolvimento das tecnologias e dos aparelhos eletrônicos de comunicação, que se tornaram objetos

comuns para a sociedade, e dessa forma a relação empregado e empregador passou a ocorrer também no plano virtual.

Nota-se que os abusos ligados ao direito à desconexão ainda são comuns, surgindo dessa forma o chamado "telepressão". Nesses termos, a autora Talita Corrêa Gomes Cardim (2022, p. 147) menciona que:

A telepressão é a urgência em responder e-mails e mensagens que poderiam ser respondidas no dia seguinte sem qualquer prejuízo da atividade. Também há ligações de trabalho que poderiam ser realizadas no início do expediente no dia seguinte, contudo, instaurou-se uma cultura de não desconexão, na qual é preciso enviar e responder mensagens em tempo real.

Além da dificuldade de garantir a desconexão do teletrabalhador, o autor Adelmo José Pereira (2022, p. 69) explica que: “haja vista o uso constante dos meios telemáticos, observa-se que ele se coloca num estado similar ao de prontidão ou de sobreaviso e, muitas vezes, sem que seja remunerado a mais por isso”.

Dessa forma, surgiu o problema da hiperconexão, levando em conta a redução do tempo efetivo de descanso, causando assim prejuízos na saúde do teletrabalhador e em sua vida social, pois, o desrespeito ao direito à desconexão pode causar danos irreparáveis ao teletrabalhador.

O dano existencial está presente na modalidade do teletrabalho, especialmente nos casos que envolvem a não observação do direito à desconexão. A Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2022) explica que:

Outros problemas resultantes do tempo de descanso inadequado é a ansiedade e a depressão. O visível aumento da jornada de trabalho dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades à distância, decorrente do não respeito ao período de desconexão, faz com que eles despendam mais tempo nos computadores e nos celulares e, conseqüentemente, fiquem mais estressados e esgotados.

É de suma importância a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro de forma a assegurar a saúde e o bem estar do teletrabalhador. As mudanças causadas pela Lei n.º 13.467/2017 e Lei n.º 14.442/2022 não se preocuparam em resguardar o teletrabalhador, além de excluir direitos dos mesmos, os dispositivos foram omissos em relação ao direito à desconexão, deixando assim, uma grande lacuna no contexto digital.

Encontra-se em tramitação o Projeto de Lei nº 4.044/2020, que objetiva disciplinar o direito à desconexão e o teletrabalho. É uma proposta do Senador



Fabiano Contarato (Rede-ES) que visa assegurar o tempo de descanso do trabalhador, proibindo que durante esse tempo, o empregador utilize ferramentas telemáticas para requerer serviços que podem ser adiáveis; e dessa maneira, o empregado poderia usufruir dos intervalos do descanso semanal remunerado e das férias sem ser acionado sem necessidade através de comunicação eletrônica.

Logo, ressalta-se que o direito à desconexão necessita de uma melhor delimitação legal, ficando nítido que ainda existe um grande caminho a ser organizado pela regulamentação brasileira para que as medidas de proteção sejam consideradas suficientes, pois a exclusão do direito à desconexão, promovida pela legislação vai contra os princípios e direitos fundamentais constantes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

### **5.1 Entendimentos jurisprudenciais de tribunais nacionais sobre o tema**

O dano existencial no teletrabalho ocorre quando há imposição de cargas excessivas de trabalho ao empregado, limitando ou impossibilitando que o mesmo possa desenvolver seus projetos ou usufruir de suas atividades, seja no campo pessoal, social, familiar ou profissional.

Em relação à jornada excessiva, em algumas decisões o Tribunal Superior do Trabalho-TST se posicionou favorável à concessão de indenização ao trabalhador que, devido à exaustiva jornada de trabalho, teve o convívio social e familiar limitados, conforme Agravo de Instrumento n.º 69669201175050036, (TST, 2022) disposto a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA, INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO IN RE IPSA. O Tribunal Regional, na análise dos cartões de ponto, consignou que o autor laborava em regime exaustivo de jornada, ultrapassando habitualmente o limite legal em mais de duas horas, chegando a perfazer mais de seis horas extras por dia, de segunda a domingo, usufruindo de poucas folgas, e, inclusive, com supressão do intervalo para refeição e descanso. Em razão da constatação da prática de jornada de trabalho exaustiva, a Corte a quo reconheceu a ocorrência de dano existencial. O TST entende que a jornada excessiva e exaustiva configura abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas à higiene e à saúde do trabalhador. Assim, a submissão do obreiro à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita o desfrute da vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de

impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e em estudos. Dessa forma, a reparação do dano não depende da comprovação dos transtornos sofridos pela parte, tratandose, em verdade, de dano moral in re ipsa - em que o dano emerge automaticamente, desde que configurada a conduta ilícita, nos termos do art. 186 do Código Civil. Ilesos os arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 6966920175050036, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2022).

Todavia, nota-se que nos julgados mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho, a posição majoritária adotada é a de que o dano existencial precisa ser comprovado, devendo o autor demonstrar o real prejuízo em sua esfera profissional e social. Mesmo que o abuso aconteça de maneira habitual, o dano não deve ser presumido, pois não existiriam indícios suficientes de que o trabalhador teria sido privado de períodos de descanso, lazer ou convívio com amigos e familiares. Logo, exigindo a comprovação do efetivo dano moral, tem-se o Recurso de Revista n.º 00011689720165050006 (TST, 2023) e o Recurso de Revista n.º 00111560820155150069 (TST, 2022):

[...] RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO EFETIVO PREJUÍZO. PROVIMENTO. Este Tribunal Superior tem adotado posição de que a sujeição do empregado à jornada extraordinária extenuante revela-se como causa de dano existencial, o qual consiste em uma espécie de dano imaterial. E a lesão moral se estabelece no momento em que se subtrai do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do contrato de trabalho. Sucede que a mera demonstração de labor extraordinário, mesmo que excessivo, não caracteriza, de forma automática, dano moral existencial, sendo necessária a demonstração do efetivo prejuízo causado ao projeto de vida do trabalhador nos âmbitos profissional, social e/ou pessoal. A simples ocorrência de labor suplementar, ressalte-se, tem como a consequência jurídica tão somente reflexos de ordem patrimonial, não gerando, por si só, dano moral existencial. [...] . Na hipótese, embora a egrégia Corte Regional tenha registrado que o Reclamante laborou em inúmeras oportunidades por cerca de 14 horas, já descontado o intervalo, inclusive em horário noturno, nada consignou acerca da efetiva comprovação de que o trabalho, nessas circunstâncias, teria privado o autor de períodos de descanso, de lazer e de convívio com a sua família, ao longo da vigência contratual. Para o caso, considerou como caracterizado o dano moral existencial pelo simples fato de o empregado ter se submetido à jornada extenuante (dano in re ipsa), o que destoava da compreensão firmada por este Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 00011689720165050006, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 15/05/2023).

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. NECESSIDADE DE PROVA DO DANO. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional concluiu que a submissão do

reclamante à jornada errática e prolongada evidentemente lhe causava danos de ordem moral que, segundo consignou, não requer prova direta, sendo aferido in re ipsa. 2. Nos termos da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo, que, no caso, não ocorre in re ipsa. Ainda que a prestação habitual de horas extras cause transtornos ao empregado, tal fato não é suficiente para ensejar o deferimento da indenização por dano existencial. Diferentemente do entendimento do Tribunal Regional, a ofensa não pode ser presumida, pois o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é "in re ipsa", de forma a se dispensar o Autor do ônus probatório da ofensa sofrida. Não merece reparos a decisão. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-RR: 00111560820155150069, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 19/10/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 21/10/2022).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de forma mais ampla, decidiu que o direito à desconexão se insere no rol de direitos fundamentais do teletrabalhador, conforme Recurso Ordinário n.º 00102857920215030043 (TRT-MG):

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator: Mauro César Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022).

A doutrina reconhece que, violar os direitos fundamentais, por ato ilícito do empregador pode autorizar a indenização por dano existencial. Nessa toada, tem-se o julgado n.º 00115858420175030026 (TRT, 2022):

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio

social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (TRT-3 - RO: 00115848420175030026 MG 0011584-84.2017.5.03.0026, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 23/03/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/03/2022.).

Logo, observa-se que a jurisprudência tem demonstrado grande contribuição para os teletrabalhadores, especialmente em relação à saúde e bem-estar, pois, apesar dos avanços das tecnologias de informação e comunicação, é importante que a classe trabalhadora não fique prejudicada em virtude dos interesses individuais das empresas na busca incessável pelo lucro a qualquer custo.

## 6 CONCLUSÃO

Verificou-se a partir da realização do presente estudo, tendo em vista as mudanças ocorridas do ambiente laborativo com a implementação tecnológica, o instituto do teletrabalho, o qual ganhou ainda mais notoriedade perante o contexto da Pandemia da Covid-19, servindo como uma estratégia de distanciamento entre as pessoas e colaborando para a continuação das atividades das empresas.

O teletrabalho é aquela modalidade de realização do emprego em que o empregado executa os serviços pelos quais foi contratado de maneira remota, fora das dependências físicas do empregador, mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

No contrato de trabalho assinado deverá constar de maneira clara e expressa o regime de execução dos serviços, a forma como se dará a aquisição e a manutenção dos equipamentos necessários para tal finalidade, bem como o reembolso das despesas eventualmente arcadas pelo empregado e que de nenhuma maneira integram a sua remuneração.

Buscou-se identificar, diante da Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, as circunstâncias inovadoras em relação ao teletrabalho, analisando como ficaram as questões das horas extras e do controle da jornada do teletrabalhador, bem como verificar as possíveis formas de fiscalizá-las.

Com as amplas mudanças inseridas pela Lei n.º 13.467/2017, houve o enfraquecimento de diversos princípios norteadores e basilares do Direito do Trabalho, admitindo, por exemplo, a negociação direta entre empregado e empregador.

O teletrabalho, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, oferece vantagens e desvantagens ao empregado, ao empregador, à coletividade e ao meio ambiente. Dentre os benefícios, destaca-se a possibilidade de execução remota dos serviços, o que evita deslocamentos, despesas com espaço físico, conglomerados de veículos em circulação no mesmo horário e redução dos níveis de poluição. A maior desvantagem seria, sem dúvidas, a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada e da convivência social, que conseqüentemente afeta o direito ao recebimento da remuneração por horas extraordinárias.

Abordou-se as principais alterações legais referentes ao teletrabalho após a Reforma Trabalhista, e introduziu-se a questão da exclusão do teletrabalhador do

controle de jornada, através da inclusão do inciso III ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

Constatou-se que como consequência destas alterações aconteceram várias violações aos direitos dos trabalhadores, como a violação ao direito à desconexão, ao lazer, ao descanso, à saúde física e psíquica, ao trabalho digno e ao ambiente de trabalho saudável, que permita conciliar a vida pessoal e profissional. Logo, destaca-se a importância do efetivo controle de jornada para garantia dos direitos fundamentais da categoria.

Concluiu-se que se houver possibilidade de monitorar a carga horária executada pelo teletrabalhador e verificada a execução de serviços fora da jornada habitual de trabalho, não poderá se afastar a incidência de remuneração pelas horas extraordinárias, tendo em vista que as horas extras não são incompatíveis com o teletrabalho e sua monitoração pode ser realizada pelos mesmos meios utilizados na execução dos serviços.

Logo, cabe aos aplicadores da norma decidirem da maneira que mais convir a cada caso específico, ou seja, havendo elementos que comprovem a carga horária executada pelo empregado, não poderá negar a possibilidade de fixação de horas extras em seu favor, evitando, assim, prejuízos aos direitos fundamentais dos teletrabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ABNT. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Virgínia Alves Vaz (organizadora). Autores: Aparecida de Fátima Castro Campos, Regina Célia Reis Ribeiro, Rosana Guimarães Silva. 8. ed. 2022.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LRT, 2018.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JÚNIOR, Irineu Francisco. **O Teletrabalho e a Supressão de seus Direitos na Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/download/4301/pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 17 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[https://www.meuvademeconline.com.br/legislacao/codigo/5/consolidacao-das-leis-do-trabalho--decreto-lei-n-5-452-de-1-de-maio-de-1943/artigo\\_157](https://www.meuvademeconline.com.br/legislacao/codigo/5/consolidacao-das-leis-do-trabalho--decreto-lei-n-5-452-de-1-de-maio-de-1943/artigo_157)>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm)>. Acesso em: 17 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 16 dezembro. 2011. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.)> Acesso em: 14 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm)>. Acesso em: 26 fev. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Senado Federal, 2021. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de>>

%202020&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. 3ª Região (10ª Turma). Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0010285-79.2021.5.03.0043 MG. Relator: Mauro Cesar Silva, 01 de julho de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>>. Acesso em: 18 fev.2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. TRT-2 10012239420215020020 SP, Relator: WILDNER IZZI PANCHERI, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 09/06/2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. TRT-3 - RO: 00115848420175030026 MG 0011584-84.2017.5.03.0026, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 23/03/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/03/2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 696-69.2017.5.05.0036. Relatora: Delaide Miranda Arantes, 27 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1610467017>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (8ª Turma). Recurso de Revista: RR 0001168-97.2016.5.05.0006. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 19 de abril 63 de 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1836060345>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (2ª Turma). Recurso de Revista: Ag-RR 0011156-08.2015.5.15.0069. Relatora: Maria Helena Mallmann, 19 de outubro de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1670544612>>. Acesso em: 18 fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR: 6966920175050036, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. RR: 00011689720165050006, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 15/05/2023.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**.: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direito à Desconexão**: um novo direito fundamental do trabalhador. In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rúben Miranda (Diret.); MARTINS, Flávio; RODRIGUÉZ, Gabriel Martín (Coord.). Direitos fundamentais e inovações no direito. 2. ed. Porto, Portugal: IBEROJUR, 2022.



CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 18ª ed. São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO. Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho**: aspectos econômicos e jurídicos. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-dotrabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>>. Acesso em: 25 fev. 2024.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Teletrabalho. **Revista Trabalhista**: direito e processo. Brasília: ANAMATRA, 2018.

CRUZ, Camila. **Home office pode ser Monitorado por Jornada, Produção ou Tarefa**. 2022. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/51115/trabalho-remoto-entenda-o-controle-por-jornada-producao-ou-tarefa/>>. Acesso em: 27 fev. 2024.

CUT – **Central Única dos Trabalhadores**. Home office aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais. 2022. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofremais-com-doencas-mentais-83ef>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**: conceitos e a sua classificação face aos avanços tecnológicos. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

FASANELLA, Nicoli Abrão. **Síndrome de Burnout já é Classificada como Doença Ocupacional**. Jornal da PUC-SP, 2022. Disponível em: <[https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doencaocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\)](https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doencaocupacional#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20j%C3%A1%20%C3%A9%20classificada%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional,-Participa%C3%A7%C3%A3o%20da%20profa&text=Desde%20o%20dia%201%C2%BA%20de,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS))>. Acesso em: 10 abr. 2024.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A Internet e as Novas Tecnologias na Relação de Trabalho**. Teletrabalho/ Home office e a Jornada de trabalho. Dissertação (Mestrado em Dreito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FERNANDES, Cíntia Roberta da Cunha. **Teletrabalho**: insumos, duração do trabalho. 2022. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 26 fev. 2024.

FILHO, Luiz Augusto Broetto; AGUERA, Pedro Henrique Sanches. **Teletrabalho**: a possibilidade de supressão de direitos trabalhistas. 2017. Disponível em: <<https://www.fag.edu.br/upload/contemporaneidade/anais/594c15018ce42.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso De Direito Ambiental Brasileiro**. 18. ed. Saraiva. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

GARCIA, Gustavo. **Meio Ambiente do Trabalho**: Direito, Segurança e Medicina do Trabalho. Editora Juspodivm, 2019.

GARCIA, M. L. O. **Teletrabalho em Função da Modernidade**. São Paulo: Contexto, 2012.

GRANZIERA, Maria. **Direito Ambiental**. 5. ed. São Paulo. Editora Foco. 2019.

HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. **Teletrabalho no Direito Brasileiro**: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista. Lex Humana, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2175-0947. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

JOÃO, Paulo Sérgio; GAGGINI, Natália Biondi. **Home office e teletrabalho**: a importância da adequação terminológica. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>>. Acesso em: 15 fev. 2024.

JUSBRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho TST**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/754880631/agravo-de-instrumento-emrecurso-de-revista-airr-104553920175030060/inteiro-teor-754880682>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e as Novas Tecnologias**. 1. ed. São Paulo, Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555595680. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>>. Acesso em: 09 abr. 2024.

LOURENÇO, Lucas Barbieri. ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. **Teletrabalho A (Des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17)**. 2018. In: BRASIL. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em:

<[http://www.enamart.jus.br/wpcontent/uploads/2018/10/REVISTA\\_TRT12\\_ED\\_30\\_2018.pdf](http://www.enamart.jus.br/wpcontent/uploads/2018/10/REVISTA_TRT12_ED_30_2018.pdf)>. Acesso em: 14 fev. 2024.

MAÑAS, José C. **Ampliação do Poder de Vigilância sobre o Trabalhador no Regime de Teletrabalho**. 2013. Disponível em:

<<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=85>>. Acesso em: 14 fev. 2024.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho**: análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In **Teletrabalho**. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín PINO (coord). São Paulo: LTr, 2017.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que mudou?** Reforma trabalhista 2017. São Paulo: Estudo Imediato, 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Disponível em:

<<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

MIZIARA, Raphael. **O Novo Regime Jurídico do Teletrabalho no Brasil**. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116314>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 42 ed. São Paulo: Imprensa, 2019.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 2007.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O Teletrabalho e as Novas Tecnologias na Relação Laboral**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em Ambiente Virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: Ltr, 2018.

PACTO INTERNACIONAL RELATIVO AOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. **Resolução n.º 2.200-A**. 1966. Disponível em:

<<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2024.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Reestruturação Produtiva**. São Paulo. 2018. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/reestruturacao-produtiva.htm>>. Acesso em: 14 fev. 2024.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**. v. 13, n. 25, 2022. Disponível em: <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

PEREIRA, Isadora Santana. **O Trabalho Remoto no Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte Durante a Pandemia da Covid-19**. 2022. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

PRETTI, Gleibe. **As Lacunas da Reforma Trabalhista: Lei n. 13.467/2017 e MP n. 808/2017**. 1. ed. São Paulo: Ícone, 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O Teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a Jornada do Teletrabalhador pela Lei 14.442/2022**. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania. n. 10, out. 2022. Disponível em: <<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2847>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. 20 ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Mônica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à convenção internacional n° 177 e à recomendação n° 184 da organização internacional do trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**. v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O Teletrabalho nas Relações Laborais do Brasil**. 2017. Monografia (Pós-Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito, Rio Grande do Sul, 2017.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

XAVIER, Eduardo de Souza. **Novas Tecnologias e Jornada de Trabalho: impasses jurídicos a partir da aproximação entre vida pessoal e profissional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**. 1ª Ed. São Paulo: Trevisan, 2018.