

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG

CURSO DE DIREITO

MARIA CAROLINE DE OLIVEIRA ARAUJO

**O TELETRABALHADOR CONTRATADO POR PRODUÇÃO OU
TAREFA: CONTROLE DE JORNADA E HORAS EXTRAS**

FORMIGA-MG

2023

MARIA CAROLINE DE OLIVEIRA ARAUJO

O TELETRABALHADOR CONTRATADO POR PRODUÇÃO OU
TAREFA: CONTROLE DE JORNADA E HORAS EXTRAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito .
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues
Nunes

FORMIGA-MG

2023

MARIA CAROLINE DE OLIVEIRA ARAUJO

O TELETRABALHADOR CONTRATADO POR PRODUÇÃO OU
TAREFA: CONTROLE DE JORNADA E HORAS EXTRAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues
Nunes

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Ms.^a Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Prof.

Prof.

FORMIGA-MG

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, pelo dom da vida, do aprendizado e por jamais me desamparar nos momentos difíceis. Agradeço também minha mãe, Eunice, que desde sempre, jamais mediu esforços para me apoiar, cobrar quando necessário, incentivar e rezar por mim ao longo da minha jornada de estudos, e ainda, à minha falecida avó materna, D. Dulce, a qual sempre me passou bons valores, conselhos, vibrava comigo a cada conquista e sempre me colocava em suas orações. Também, registro minha gratidão ao meu namorado Vítor, pela paciência e apoio. Só tenho a agradecer pelas pessoas que, cada uma com sua singularidade, contribuíram para que esse grande sonho acontecesse, que me ajudaram subir cada degrau da minha graduação, como os grandes amigos que tive o prazer de conhecer durante o estágio na 2ª Vara da Comarca de Arcos/MG, em especial, Marcos e Fabrícia, bem como às amigadas que fiz quando do estágio na 2ª Promotoria de Justiça de Arcos/MG. E a todas as pessoas que me ajudaram, os locais onde passei e tive oportunidade de trabalhar. E, claro, à minha orientadora Ana Flávia pela paciência e a minha amiga Isabela Cristina, com quem dividi todo tempo de curso, bem como o projeto de Iniciação Científica e que, com certeza levarei para toda vida.

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar a regulamentação jurídica aplicável ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa que tenha sua jornada controlada frente ao direito constitucional ao recebimento de horas extras, a partir de uma interpretação sistêmica da lei. Recentemente, através da Lei 14.442 de 2022, a regulamentação do teletrabalho sofreu significativas modificações e este tipo de trabalho passou a ser conceituado como uma espécie de relação de emprego onde a prestação de serviços ocorre fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Uma das alterações que foi inserida na legislação é a que institui que o empregado submetido ao regime de teletrabalho poderá ser contratado através de duas modalidades diferentes, por jornada ou por produção ou tarefa. Ocorre que, conforme a nova redação, o teletrabalhador que é contratado por produção ou tarefa tem recebido um tratamento diferente dos demais no que tange ao recebimento de horas extras, não lhe sendo assegurado o pagamento destas, tendo omitido o legislador quanto à possibilidade de haver controle de jornada ou não.

Palavras-chave: Controle de jornada. Horas extras. Teletrabalhador.

ABSTRACT

This work aims to analyze the legal regulation applicable to the teleworker contracted for production or task that has his journey controlled in view of the constitutional right to receive overtime, based on a systemic interpretation of the law. Recently, through Law 14,442 of 2022, the regulation of teleworking has undergone significant changes and this type of work has come to be conceptualized as a kind of employment relationship where the provision of services occurs outside the employer's premises, predominantly or not, with the use of information and communication technologies. One of the amendments that was inserted in the legislation is the one that establishes that the employee submitted to the telework regime can be hired through two different modalities, per day or per production or task. It so happens that, according to the new wording, the teleworker who is hired for production or task has received a different treatment from the others in terms of receiving overtime, not being assured of payment for these, having omitted the legislator regarding the possibility of having journey control or not.

Keywords: Journey control. Overtime. Teleworker

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
2.	EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1)	O trabalho na Grécia Antiga.....	10
2.2)	O trabalho no Império Romano	11
2.3)	O trabalho na Idade Média	11
2.4)	A Primeira Revolução Industrial.....	12
2.5)	A Segunda Revolução Industrial.....	13
2.6)	A Terceira Revolução Industrial	14
2.7)	A caminho da Quarta Revolução Industrial.....	16
3.	A JORNADA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	19
3.1	Conceituação de jornada de trabalho.....	21
3.2	O ordenamento jurídico brasileiro e seu critério de fixação de jornada	22
3.3	A regulamentação da jornada suplementar	26
3.3.1	A regulamentação da jornada suplementar na Constituição de 1988.....	26
3.3.2	A regulamentação da jornada suplementar na CLT	27
4.	O INSTITUTO DO TELETRABALHO.....	30
4.1.	Origem e conceito	30
4.2	Regulamentação aplicável ao teletrabalhador	33
4.3.	Modalidades de teletrabalho.....	36
4.3.1	Teletrabalhador contratado por jornada	38
4.3.2	O teletrabalhador contratado por produção ou tarefa	39

1. INTRODUÇÃO

As atuais revoluções digitais que perpassam o mundo atingem todas as searas da vida humana, causando efetivas mudanças estruturais na comunidade.

Assim, diante de tantas inovações, de meios de comunicação que aproximam as pessoas em apenas um toque através de seu *smatphone*, começou-se, então, a analisar a possibilidade de introduzir tais tecnologias também no âmbito do trabalho, haja vista que facilitaria bastante para trabalhadores em termos de deslocamento e para empregadores no que se refere às despesas prediais.

De fato, a introdução de tais tecnologias no mundo do trabalho, deu origem a uma nova modalidade de prestação de serviços, qual seja, o teletrabalho, introduzido timidamente no ordenamento jurídico pátrio no ano de 2011, por meio do artigo 6º da CLT.

O mencionado artigo 6º do Caderno Legal supramencionado, dispõe que se estiverem presentes os pressupostos da relação de emprego, não irão se distinguir o trabalho prestado dentro das dependências do empregador e o trabalho executado fora dela.

Essa legislação, já começa a introduzir o que seria o teletrabalho, que posteriormente foi regulado pela Reforma Trabalhista e pela Lei 14.442/2022.

Ocorre que, como será visto a seguir, a pandemia causada pela Covid-19 tratou de acelerar esse processo de inserir tecnologias que possibilitassem a prestação de serviços fora das dependências do empregador.

E com essas mudanças, foram inseridas na legislação mecanismos para regular essas novas relações de emprego, pensando, ainda nos princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro, em especial o Direito do Trabalho, tais como o princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana.

A carga horária máxima de trabalho é uma importante garantia para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, evitando o excesso de horas trabalhadas e permitindo que eles tenham tempo para descansar, se alimentar adequadamente e conviver com suas famílias e amigos. Além disso, a exigência de cumprimento de metas de trabalho deve ser compatível com as condições de trabalho e respeitar os direitos dos trabalhadores, evitando a exploração e o esgotamento físico e mental.

O extravasamento da jornada de trabalho pode trazer prejuízos para a saúde e bem-estar do empregado, além de prejudicar a sua vida pessoal e familiar. Por isso, é importante que a legislação estabeleça limites claros para a jornada de trabalho do teletrabalhador e garanta que o empregado tenha direito a descanso adequado e um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Assim sendo, presente trabalho pretende analisar o instituto do teletrabalho, mais precisamente do teletrabalhador que presta serviço por jornada ou por produção ou tarefa, buscando confrontá-lo com o direito constitucional ao recebimento de horas extras, na hipótese de controle de jornada deste teletrabalhador.

O trabalho se desenvolveu por meio da pesquisa bibliográfica, documental e histórico-descritiva, especialmente utilizando-se de autores trabalhistas e constitucionalistas que versem e tenham conhecimento sobre o tema em questão, passando desde o histórico do Direito do Trabalho, abordando o tema desde a era primitiva, até o atual estágio de evolução do Direito do Trabalho e as tecnologias a ele aliadas.

Ademais, buscou-se conceituar e diferenciar a contratação por jornada e a contratação por produção ou por tarefa, e qual seria o limite de jornada desta última forma de contratação, para então, se ter um parâmetro para aferir a possibilidade de recebimento de horas extras.

O tema é questão é bastante atual e que, não raro, gera dúvidas e questionamentos por parte da classe trabalhadora, bem como aos que empregadores que laboram nessa modalidade de trabalho.

2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho passou a desenvolver-se, principalmente, a partir do século XIX, sobretudo em consequência dos diversos movimentos operários, que almejavam mudanças no que tange aos direitos trabalhistas, como melhoria das condições de trabalho, regulação e limitação da jornada de trabalho e proteção ao trabalho da mulher.

Porém, antes de estudar propriamente o Direito do Trabalho e suas origens, é preciso entender a origem da palavra trabalho e suas diversas concepções ao longo da história.

A palavra “trabalho” tem origem no latim, *tripalium*, que, de acordo com Albornoz (1994), fazia menção a um instrumento de tortura, feito com três paus aguçados, podendo ser munido com pontas de ferro e utilizado por agricultores para baterem o trigo e as espigas de milho.

Insta ressaltar que nem sempre o trabalho foi visto como é atualmente, como uma atividade que dignifica o homem, como meio de sobrevivência. Conforme Resende (2020), ligava-se o trabalho a ideia de castigo, tortura e sofrimento.

Na era primitiva, o homem fabricava suas armas e lutava com outros grupos por território e alimento. Todavia, percebeu-se que era mais interessante escravizar o inimigo ao invés de matá-lo. Assim, aquele que perdia o confronto era forçado a empreender funções árduas e desgastantes, não só porque perdia, mas também porque o trabalho braçal era considerado, segundo Keller (2020), como algo humilhante e desapropriado para aqueles que eram considerados homens livres.

A própria Igreja, por sua vez, também entendia o trabalho como castigo e Santo Agostinho via o trabalho como uma espécie de escravidão válida.

a. O trabalho na Grécia Antiga

Para os gregos, o trabalho era algo desprezível. Havia também, já nesta época, uma espécie de hierarquização social, ou seja, algumas atividades desenvolvidas eram tidas como mais importantes que outras, tal como a medicina. Assim, consoante Martins:

A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas à outras pessoas. (MARTINS, 2015, p.04)

Os gregos então, devotavam-se tão somente pela pesquisa científica, filosófica, cultural e política. Não à toa, os considerados grandes filósofos são de origem grega. Deste modo, propagava-se ainda mais a ideia de que o trabalho não era algo dignificante, pelo contrário, era atribuído àqueles que não eram bem vistos na pólis.

2.2 O trabalho no Império Romano

O Império Romano acompanhou a Grécia no que se refere a utilização da mão de obra escrava. Os romanos utilizavam os escravos na realização das atividades laborais não intelectuais. Segundo Keller (2020), entre os séculos 50 a.C e 150 d. C, Roma contava cerca de dez milhões de escravos, enquanto sua população era de cinquenta milhões de pessoas.

Porém, no momento de declínio do império, foi ficando cada vez mais difícil controlar o enorme número de escravos, que muitas vezes acabavam se tornando marginais, devido as grandes revoltas.

Assim, com as dificuldades políticas do império somadas a complexidade em manter os custos com a vigilância dos escravos, não houve outra alternativa senão libertar os escravos e os tornar servos das propriedades.

2.3 O trabalho na Idade Média

.Durante a Idade Média, é possível verificar que, embora a escravidão tenha reduzido devido a libertação dos escravos para se tornarem servos, ela ainda se manteve. E, embora muitos tenham sido libertados, o único direito que tinham era trabalhar em suas glebas de terra ou então alugarem seus serviços.

Aqui, já se tem a era do feudalismo, na qual os servos trabalhavam em troca de proteção militar e política pelos senhores feudais, além de terem que entregar parte de suas produções e colheitas em troca da proteção. Não obstante, o trabalho ainda era considerado castigo e novamente, os nobres não trabalhavam.

A medida em que surgia a servidão, surgiam também as corporações de ofício, marcada pelas reuniões de grupos de trabalhadores que fugiam do trabalho rural, bem como da perseguição dos senhores feudais. Conforme aduz Keller (2020), nessas corporações a liberdade ainda era mitigada e tanto os trabalhadores quanto os aprendizes já eram regidos por rígidos contratos.

Ocorre que, houve o conflito entre capital e trabalho, o que deu origem a rotineiros e graves desentendimentos e conflitos entre mestres e oficias, que buscavam defender seus próprios interesses. Assim, foi impossível evitar que houvesse a queda das corporações de ofício, o que mais tarde, na Idade Moderna, daria espaço para as manufaturas.

2.4 A Primeira Revolução Industrial

Tendo como força motriz a era do Iluminismo, a Primeira Revolução Industrial, que ocorreu por volta dos anos 1760 a 1850, veio para acabar de vez com os ofícios. Regida pelos ideais da igualdade, fraternidade e igualdade, abriu os olhos e a mente do trabalhador para uma nova era, na qual ele poderia finalmente pleitear por mais mudanças, por uma maior valorização do trabalho.

Insta ressaltar que nesta época, segundo Martins (2020), o trabalho não era mais tachado como algo indigno, inerente somente à plebe. Pelo contrário, o ócio passou a ser condenado e mal visto, e passando a ser ético e digno aquele que possui um trabalho.

No final do século XVIII, surge a sociedade industrial e segundo Romar (2019), uma sociedade que era comumente rural, acaba se tornando uma sociedade urbana e o grande marco desta era é a criação da máquina a vapor, que deu lugar a novas fontes de energia como o carvão e eletricidade.

Todavia, já é possível verificar alguns problemas quanto as relações de trabalho, pois uma vez que mudaram os modos de produção, é natural que mudem também as relações. Os donos de fábricas, imbuídos da sede por um lucro cada vez maior, buscavam uma mão de obra cada vez mais barata. Assim o que acontecia eram os salários mais baixos possíveis em troca de toda força e energia que o trabalhador pudesse fornecer.

Nesta época, a injustiça social se manteve presente nas relações de trabalho, haja vista que, os conceitos da Revolução Francesa eram inovadores, porém abstratos, o que ocasionava a insuficiência do trabalhador em sua relação com o empregador.

É imperioso ressaltar que, o ideal da “liberdade” almejava a não intervenção do Estado nas relações, e isso por sua vez, agravava ainda mais a crise social instalada naquela era. Mais para frente, foi-se observando que era praticamente

impossível manter os escassos direitos trabalhistas sem que o Estado intervisse na relação empregado e empregador.

2.5 A Segunda Revolução Industrial

Essa nova era industrial, que se desenvolveu entre os anos 1850 a 1945, foi marcada pelos avanços tecnológicos e das técnicas de produção industriais, principalmente em países como a Alemanha, Itália e Estados Unidos. Teve início por volta do século XIX e fontes de energia como a elétrica e a do petróleo ganham destaque e contribuíram grandemente para ampliação da produção das fábricas da época.

Com os meios de produção da época, a manufatura saiu de cena e deu lugar à “maquinofatura”. A mão de obra humana acabou sendo substituída por máquinas automatizadas, movidas a energia elétrica ou proveniente do petróleo.

Conforme Sousa ([2021]), essa nova realidade, com técnicas modernas e mais eficientes causou diversos prejuízos, pois a classe trabalhadora passou a não conseguir consumir tudo que era produzido.

Ademais, houve o surgimento de questões sociais graves, tais como acidentes de trabalhos devidos as péssimas condições das fábricas, bem como a utilização de mão de obra infantil, tendo como ápice dos problemas, o fato do salário pago ao operário ser muito baixo.

Também, acerca dos salários inversamente proporcionais às longas jornadas de trabalho, Viana (2020), discorre que “com o surgimento de máquinas capazes de produzir mais e em menos tempo que um ser humano, os operários se viram obrigados a lidar com salários muito baixos e jornadas de trabalho elásticas, que chegavam a até 16 horas por dia.”

No que tange ao Direito Trabalho, parte da doutrina menciona que foi somente aqui que a legislação trabalhista nasceu de vez. Isso porque, em resposta a ausência de direitos, somada as jornadas exaustivas, baixa remuneração e pouca valorização do trabalhador, estes começaram a se unir, criando os chamados sindicatos e reivindicar seus direitos, o que acabou exigindo a intervenção estatal a fim de evitar demais arbitrariedades por parte dos empregadores.

Cumprido salientar que nesta época, o capitalismo já se fazia presente como principal modo de produção. Muitas são as perspectivas sobre a implantação do capitalismo, veja-se, então o que discorre Nunes:

No sistema capitalista, o trabalho foi alçado à condição de centro organizador da vida individual e coletiva. As relações construíram a concepção de mundo partiram desse ofício, concebendo a transformação da sociedade em sociedade operária. (NUNES, 2019, p.63).

Há quem entenda o capitalismo como a produção de mercadorias que após adquirirem seu valor de trocas são vendidas facilmente. É o que ilustra a citação de Hunt:

Nesse tipo de economia, existem inter-relações e dependências econômicas extremamente complexas e que não envolvem interação e associação pessoal direta. O indivíduo interage somente com a instituição social impessoal do mercado, no qual o indivíduo troca mercadorias por moeda e moeda por mercadorias. Conseqüentemente, o que, em realidade, é um conjunto de complexas relações econômicas e sociais entre as pessoas é, para cada indivíduo, apenas uma série de relações impessoais entre coisas – isto é, mercadorias. Cada indivíduo depende das forças impessoais do mercado, de compra e venda, ou demanda e oferta, para a satisfação de suas necessidades. (HUNT, 2005, p. 03).

Ademais, com o fim da 1ª Guerra Mundial, estabeleceu-se, por meio da Conferência da Paz, a necessidade de um pacto social baseado na valorização do Trabalho. A partir da valorização do trabalho, valoriza-se, então, o ser humano que o realiza, proporcionando ao homem seu devido valor e sua inclusão social.

Outrossim, na década de 1970, conforme Porto e Rocha (2020), o Direito do Trabalho viveu seu ápice, até mesmo em países em desenvolvimento, como foi o caso do Brasil, pois as normas trabalhistas foram constitucionalizadas, além de serem regulamentadas, inclusive, no âmbito infraconstitucional.

Esclareça-se que as Constituições Democráticas do pós-guerra contribuíram grandemente não só para a implantação de normas justralhistas, mas, especialmente, implantaram diretrizes inerentes à valorização do trabalho, bem como para do ser humano que trabalha com relação de emprego para outrem.

2.6 A Terceira Revolução Industrial

A também chamada Revolução Técnico-Científico-Informacional foi uma espécie de resultado das mudanças e dos avanços obtidos nas revoluções anteriores e se deu por volta dos anos 1950, marcada pelos gigantes avanços tecnológicos, aliados aos meios de produção.

A implantação da informática e da eletrônica veio para modernizar não só a indústria, como também a pecuária e agricultura, por meio da robótica, genética, biotecnologia e outros.

Não obstante, a Segunda Grande Guerra também causou impactos nas relações de trabalho, uma vez que submeteu o trabalhador a mudanças profundas em relação a chamada racionalização das decisões, ou seja, o trabalhador passou a dispor mais de sua força física, sendo por certo que não faria tanto esforço como antes, devido a utilização das máquinas.

Contudo, ainda no período pós-guerra e diante de tudo que foi presenciado e sofrido no período bélico, consolidou-se o Estado Social, que conforme Maria Sylvia Zanella Di Pietro, pode ser entendido da seguinte forma:

Consolida-se, após a Segunda Guerra Mundial, o Estado Social, também chamado Estado do Bem-Estar, Estado Providência, Estado do Desenvolvimento, Estado Social de Direito. Não mais se pressupõe a igualdade entre os homens, conforme se afirmava no período anterior, quando a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, afirmava, logo no art. 1º, que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”; a aplicação dessa norma produziu profundas desigualdades sociais. Atribui-se então ao Estado, em sua nova concepção, a missão de buscar essa igualdade; para atingir essa finalidade, o Estado deve intervir na ordem econômica e social para ajudar os menos favorecidos; a preocupação maior desloca-se da liberdade para a igualdade. (DI PIETRO, 2019, online)

Nesta era, houve uma forte ascensão dos direitos trabalhistas. As Constituições do Estado Democrático de Direito¹, além de positivarem os direitos trabalhistas, fixam os princípios gerais dessa área, como o da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade física e psíquica do ser humano, da valorização do trabalho e do emprego, etc.

Norteadas pelo taylorismo, essa fase histórica trouxe consigo uma nova sistemática de trabalho, que, nas palavras de Porto e Rocha (2020), o trabalho exercido pelas máquinas ganha mais importância em relação ao trabalho exercido pelas pessoas, fazendo com que estas vão perdendo espaço e importância no meio social.

Já nesta era industrial, houve também a introdução da linha de produção neoliberal juntamente com a introdução da internet. Sobre isso, reflete Silva Júnior:

¹ O Estado Democrático de Direito é uma forma de Estado em que a soberania popular é fundamental. Além disso, é marcado pela separação dos poderes estatais, a fim de que o legislativo, executivo e judiciário não se desarmonizem e comprometam a soberania popular. Outro ponto importante que caracteriza essa forma de Estado é o respeito aos Direitos Humanos que são fundamentais e naturais a todos os cidadãos. Assim, é possível perceber a importância do que está escrito no artigo 1º da Constituição Federal, que foi exposto no início do texto. Ou seja, o Estado Democrático de Direito permite que nos organizemos em uma sociedade minimamente justa e estável, com relações de poder que tragam mais benefícios que prejuízos.

Finalmente, o surgimento da internet trouxe consigo novas formas de sociabilidade e alterações na lógica da dominação introduzidas pela tecnologia algorítmica e sua relação com o neoliberalismo. A revolução de tais tecnologias na mídia e, particularmente, seu uso na política é um fato irreversível. Tais tecnologias podem ser descritas com o conceito foucaultiano de poder pastoral, em vista do caráter simultaneamente coletivo e individualizado de dominação que elas permitem. Essa forma de poder não se exerce apenas com os recursos retóricos, mas age em um nível mais silencioso e sutil, aquele sobre as futuras ações possíveis. Poder, por conseguinte, que se exerce paradoxalmente apenas sobre indivíduos que se pensam e agem como livres. Ora, tais tecnologias foram apropriadas fundamentalmente por setores conservadores da política, donde sua triste hegemonia na maioria dos países. Tal forma de poder está presente no pacto social neoliberal e seus efeitos sobre os modos de sofrimento. (SIVA JÚNIOR, 2019, online)

Com a crescente evolução das tecnologias eletrônicas, da informação e das telecomunicações, houve uma grande transformação na maneira como as pessoas e as empresas processam, comunicam e consomem informações e produtos. Isso resultou em uma série de mudanças na economia global e na maneira como as pessoas trabalham e se relacionam com a tecnologia.

Inegavelmente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a que mais garantiu direitos aos cidadãos. Criou normas jurídicas que democratizaram o Direito do Trabalho e um sistema trabalhista vigente.

Nesta urbe, a CR/88 ainda tratou de positivar a igualdade em sentido formal, e não somente material. Conforme Delgado (2018), a exemplo disso, o texto constitucional igualou direitos entre empregados urbanos e rurais, possibilitando a mesma conduta em relação aos trabalhadores avulsos; avançou no que diz respeito a classe dos empregados domésticos; ampliou as proteções jurídicas às gestantes, etc.

2.7 A caminho da Quarta Revolução Industrial

No início do século XXI, já se faz presente a Quarta Revolução Industrial, marcada pela *cyberização*, trazendo tamanhas inovações, que alterou-se também os modos de produção do trabalho, onde atualmente, é possível se fazer mais presente por meio de aplicativos do que com a presença física, por exemplo.

É marcada, ainda, pelos aplicativos e plataformas digitais, robotização, inteligência artificial, criptomoedas, etc. Portanto, diante de tantas inovações, o trabalhador acaba perdendo ainda mais espaço e valor frente a tanta tecnologia. Neste sentido, diz-se que a Quarta Revolução não é uma extensão da Terceira,

mas sim, algo totalmente diferente, jamais visto. É o que argumenta Schwab, diretor executivo do Fórum Econômico Mundial:

Há três razões pelas quais as transformações atuais não representam uma extensão da terceira revolução industrial, mas a chegada de uma diferente: a velocidade, o alcance e o impacto nos sistemas. A velocidade dos avanços atuais não tem precedentes na história e está interferindo quase todas as indústrias de todos os países. (SCHWAB, Klaus. 2016, *online*)

Embora seja um país subdesenvolvido, no Brasil, já é possível notar as mudanças e os efeitos trazidos pela também chamada de Revolução 4.0, tendo em vista o crescimento de duas formas de trabalho, que são (1) a possibilidade do trabalhador realizar suas tarefas a partir de plataformas online e (2) a prestação de serviços tradicionais, como transporte, alimentação e escritório, feito por meio de aplicativos, sendo as mais conhecidas as empresas Uber e *Ifood*.

Nota-se, ainda, a propagação de uma ideologia de trabalho voltada para uma produção mais enxuta, descentralizada e flexível, fazendo com o que o trabalhador fique esgotado física e psicologicamente. Esse cenário, aliado as inovações tecnológicas faz com que o trabalhador perca seus próprios valores e sua essência.

Ainda, no ano de 2017 ocorreram grandes mudanças no ordenamento jurídico brasileiro concernente ao Direito do Trabalho, promovendo a chamada reforma trabalhista. A Lei 13.467/2017 criou, alterou e revogou mais de cem artigos da CLT, além de mudar de forma substancial o mercado de trabalho brasileiro.

Frise-se, inclusive que, embora o teletrabalho já existisse, ele somente veio a ter sua regulamentação por meio da Reforma Trabalhista, no ano de 2017, uma vez que foram introduzidos na CLT os artigos 75-A ao 75-F. Acerca da Reforma e do instituto do teletrabalho, Martinez aduz que:

Contudo, a Lei n. 13 467/2017 em seu artigo 75-B da CLT, conceitua o teletrabalho como o serviço prestado pelo empregado, sendo este exercido por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, fora das dependências da empresa, e não sendo constituído como um trabalho externo. Além disso, o legislador tem outra visão de conceituação, em uma situação onde o trabalhador, não comparece fisicamente na sede do empregador, para realizar as atividades de trabalho, mas se encontra presente virtualmente, não sendo caracterizado pelo legislador este trabalho como externo, mas sim interno virtual. Tal situação foi mencionada no artigo 75-B da CLT, que diz que se for necessário a presença do empregado nas dependências da empresa, para realizar atividades de trabalho, o teletrabalho não será descaracterizado. (MARTINEZ, 2021, *online*)

Ademais, o legislador brasileiro, por sua vez, sempre buscou positivar mais direitos para a classe trabalhadora. Entretanto, nesta era 4.0, repara-se uma certa

insegurança jurídica, no sentido de algumas normas não estarem em consonância com a Lei Maior de 1988 e demandar soluções dos Tribunais Superiores.

3. A JORNADA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A limitação de jornada de trabalho é o reflexo da necessidade física e psíquica que o ser humano tem de descansar. Muito embora sempre houvesse tal necessidade, nem sempre ela foi observada e, tampouco, respeitada pelos empregadores das eras passadas. Cite-se, por exemplo, as primeiras Revoluções Industriais, nas quais os trabalhadores chegavam a trabalhar cerca de 16 horas por dia.

O termo jornada tem origem italiana, a partir do vocábulo *giornata*, que dentre as várias traduções, significa “trabalho de um dia”, “salário de um dia”.

A limitação de jornada possui relação intrínseca com o princípio da proteção, que visa nortear o sistema do Direito do Trabalho. Ademais, tal princípio é corolário do Direito do Trabalho, haja vista que por tratar de uma relação de hipossuficiência do empregado frente ao empregador, busca igualdade entre as partes.

Acerca do princípio da proteção, discorre Arnaldo Sussekind:

O princípio da proteção do trabalhador resulta de normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho — uma linha divisória entre a vontade do estado, manifestada pelos poderes competentes e a dos contratantes. Essas partes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas. 1937, p.144)

No Brasil, esse limite de jornada foi visto em meados dos anos 30, quando foram publicados decretos que previam expressamente o limite de oito horas para algumas categorias, quais sejam, o Decreto 21.186/1932 (para o comércio) e o Decreto 21.364/1932 (para a indústria).

Cinge salientar que no caso do teletrabalho, não só a saúde como diversas áreas da vida do trabalhador são afetadas. Neste sentido, Martins (2012), leciona que são pelo menos quatro os fundamentos para a limitação da jornada, quais sejam: biológico, social, econômico e humano.

De fato, o limite de jornada é de extrema importância no teletrabalho, inclusive, os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga. Após 8 horas de trabalho há diminuição do rendimento do trabalhador; b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de

lazer; c) econômicos; d) humanos (MARTINS, 2012, p.523) especialmente por se tratar de uma modalidade flexível de trabalho.

A ausência de controle de jornada pode gerar um excesso na jornada exercida, comprometendo a saúde e a segurança do trabalhador, além de violar garantias fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

A vista disso, grande parte dos contratos e relações de trabalho em emprego no Brasil, fixam como jornada de trabalho o período de 8h/d.

No ordenamento jurídico pátrio, existem algumas modalidades de jornadas de trabalho, entre elas existe a jornada do trabalhador celetista, que é a mais tradicional entre todas, na qual o trabalhador exerce sua função, tem o registro na carteira de trabalho e trabalha oito horas diárias de segunda sexta e quatro horas no sábado, perfazendo um total de quarenta e quatro horas semanais.

Outra jornada bastante executada pelos trabalhadores é a de 12x36 (doze horas por trinta e seis). Essa rotina geralmente é observada em locais onde o serviço, via de regra, não pode parar, como hospitais, indústrias e firmas. Aqui, o trabalhador exerce o labor por doze horas consecutivas e faz jus a trinta e seis horas para descanso. Esse tipo de jornada encontra amparo no artigo 59-A da CLT:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no [art. 59 desta Consolidação](#), é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 1943.)

Existe também a jornada de trabalho noturna, em que o trabalhador exerce seu labor no período da noite. Chama-se atenção para o fato de a hora noturna não ser computada em 60 minutos, mas sim em 52 minutos e 30 segundos. A jornada noturna é a prestação de trabalho que ocorre entre as 22 horas de um dia até as 05 horas do outro dia. Ressalte-se ainda que para os trabalhadores rurais, neste caso os pecuaristas, considera-se período noturno o tempo que compreende 21 horas de um dia até as 05 horas do dia seguinte e para a agricultura a jornada noturna perfaz o período de 20 horas de um dia até as 04 horas do dia seguinte.

Quanto à remuneração, o trabalho noturno rural é remunerado em 20% a mais em relação ao trabalho urbano, e essa verba recebe o nome de adicional noturno.

A CLT, em seu artigo 443, com redação da Reforma Trabalhista de 2017, regula a jornada de trabalho intermitente, ou seja, aquela que não é executada de forma contínua e não carga horária nem salário fixado ou estipulado por lei.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.”(BRASIL, 1943)

O salário do trabalhador intermitente é calculado com base na hora de trabalho exercido, e não pode ser inferior ao mínimo legal fixado em lei, ou então, inferior ao mínimo que é pago aos trabalhadores que exercem a mesma função.

Faz-se importante discorrer também sobre a jornada de trabalho do estagiário, que ainda é uma mão de obra pouco valorizada e regulamentada pela Lei 11.788 de 2008. A duração da jornada de trabalho do estagiário irá variar de acordo com a instituição de ensino em que estiver vinculado. O estágio diverge das demais formas de trabalho uma vez que o estagiário não faz jus ao recolhimento para fins de INSS, FGTS, 1/3 de férias e 13º salário.

a. Conceituação de jornada de trabalho

Como explana Bezerra Leite (2022), a jornada de trabalho não se refere somente ao tempo em que o empregado fica de fato trabalhando, mas também ao tempo em que ele fica à disposição, e em certos casos, engloba ainda o tempo de deslocamento de casa até o trabalho e vice-versa.

A Convenção nº 1, de 1919, foi a primeira regulamentação aceita pela OIT e estabelecida a duração máxima da jornada de trabalho em 8 horas intermitentes e 48 horas semanais. Posteriormente, a Convenção nº 30, de 1930, estabeleceu o direito ao descanso semanal remunerado e a Convenção nº 47, de 1935, tratou da remuneração das horas extras.

Ademais, a Convenção nº 116, de 1961, fixou a duração máxima da jornada de trabalho em 8 horas temporárias e 48 horas semanais, com algumas esperadas para determinados setores e atividades. ²

Dessa forma, pode-se afirmar que a OIT desempenhou um papel fundamental na promoção de condições de trabalho justas e cumpridas em todo o

² As Convenções tratam, respectivamente: "Duração do Trabalho, 1919"; "Duração do Trabalho (Comércio e Escritório), 1930"; "Quarenta Horas Semanais, 1935"; "Redução da Duração do Trabalho, 1962"

mundo, e a questão da jornada de trabalho tem sido um dos principais temas discutidos pela organização desde o seu criador.

No Brasil, o trabalhador que mantém relação de emprego, tem sua jornada de trabalho estipulada no contrato firmando com seu empregador. Conforme disposto acima, a lei, primeiramente na CR/88 e depois na CLT, prevê que o tempo em que o trabalhador ficará à disposição de quem o contratou será de no máximo 08 horas diárias e 44 horas semanais, possibilitada a compensação de horários nos termos da lei.

Quando se fala em jornada, Maurício Godinho Delgado define o termo da seguinte forma:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. (DELGADO, 2019, p.1024)

A fim de fazer relevante distinção, ressalte-se que duração, jornada e horário embora semelhantes, referem-se a situações diferentes. A duração é, talvez, a mais ampla das três expressões e diz respeito ao tempo em que o empregado está disponível frente ao empregador em virtude do contrato do trabalho, podendo ser diversos os parâmetros, tais como dia, semana ou ano.

A jornada, por sua vez, é um termo mais restrito, e concerne ao tempo diário em que o empregado está à disposição do empregador. Ainda, conforme Delgado (2019), a jornada compreende o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato.

E o horário de trabalho reflete, estritamente, o início e o fim de uma jornada de trabalho, como por exemplo, o trabalhador que trabalha de 07h às 17h. Esse é o horário em que ele está à disposição do empregador para prestar seu labor.

3.2 O ordenamento jurídico brasileiro e seu critério de fixação de jornada

A luta pela regulamentação de uma carga horária máxima, remonta-se ao século passado, destacando-se principalmente as lutas sociais do início do século, culminado principalmente pela inserção de tal limitação na Declaração Universal dos Direitos Humanos³, a fim de diminuir os acidentes proporcionados pela elevada

³ Destaca-se na Declaração Universal dos Direitos do Homem o artigo 24: "Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas". (ONU, 1948)

carga horária, onde o trabalhador já cansado após várias horas de trabalho, acaba por se tornar mais suscetível a acidentes de trabalho e lesões por esforço repetitivo.

Diversos foram os movimentos com relação a jornada de trabalho, a fim de se evitar os fantasmas vividos nas revoluções industriais, que como já mencionado, os trabalhadores chegavam a trabalhar cerca de 16 horas por dia, incluindo mulheres e crianças.

Sabe-se que um dos principais fundamentos para que haja a limitação de jornada do trabalhador é para evitar abusos por parte do empregador, impedindo com que o trabalhador seja submetido cargas de trabalho exorbitantes.

Leciona Porto que, um trabalhador sujeito a longas jornadas de trabalho sofrerá com problemas que se desenvolverão e o prejudicarão no seu dia-a-dia:

Os fatores biopsicossociais (sociais, psicológicos e biológicos) do trabalhador demandam que se lhe possa garantir o tempo necessário para a construção de uma identidade pessoal que não necessariamente se relaciona com os desafios do trabalho. O direito de acesso ao trabalho decente – e não apenas o direito a ocupar-se, esclareça-se – é importante dimensão da vida das pessoas, mas não é a única. Além de outros motivos, a construção de laços familiares e de relações sociais, a recomposição da energia física e a reabilitação da criatividade mental, além da integridade emocional – que não se compatibilizam com o excesso de trabalho –, são fatores que reclamam pensar a limitação da jornada com inserção adequada na temática dos direitos sociais fundamentais da classe trabalhadora. (PORTO, 2009, p. 73/74)

Ademais, a limitação de jornada de trabalho está amparada pela Carta Magna de 1988, no seu artigo 7º, XIII sobre a duração do trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1988)

Em consonância com o artigo 58 da CLT dispõe sobre a limitação de jornada, bem como o que será considerada como jornada no atual ordenamento jurídico.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 1943)

Extrai-se da inteligência do artigo 4º que deverá haver a contraprestação salarial ainda que o trabalhador não esteja efetivamente dedicando sua força laboral ao empregador.

No Brasil, existem critérios básicos para a fixação de jornada, contudo, ressalte-se de antemão que é comum que hajam mudanças nesses critérios, dadas

as situações e circunstâncias especiais de cada caso. Leciona Maurício Godinho Delgado (2019) que os critérios básicos para fixação de jornada são tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição e tempo de deslocamento. Os critérios especiais são: tempo de prontidão e tempo de sobreaviso

Com relação ao tempo efetivamente trabalhado, conforme o célebre doutrinador supracitado, será levado em consideração somente o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado. Assim, serão excluídos os períodos como o tempo considerado a disposição, possíveis paralisações que inviabilizem a prestação de serviços ou demais intervalos que eventualmente possam ser concedidos.

Basicamente, no critério que observa o tempo efetivamente trabalhado, será levado em consideração somente o tempo em que o empregador direcionou sua força de trabalho em benefício de seu empregador. Frise-se, ainda que tal critério não é adotado pela legislação brasileira.

Outro critério de fixação, leva em consideração o chamado tempo à disposição, o qual foi adotado pela legislação brasileira. Dispõe o art. 4º da CLT, *in verbis*:

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Conforme já se extrai do texto legal, diferentemente do tempo efetivamente trabalhado, o critério em estudo leva em consideração o tempo que o trabalhador não está diretamente exercendo sua força laboral em favor do empregado, mas também o tempo que este trabalhador aguarda as ordens de seu empregador.

É justamente o que discorre Ricardo Resende:

Com efeito, não seria razoável que o empregado ficasse à mercê do empregador aguardando o momento em que este lhe exigisse a prestação efetiva de serviços, e só recebesse a contraprestação pelo tempo trabalhado. Como visto em lições anteriores, cabem exclusivamente ao empregador os riscos do empreendimento (inclusive os decorrentes do próprio contrato de trabalho – art. 2º da CLT), razão pela qual a obrigação principal do empregado é colocar à disposição sua energia de trabalho, ao passo que ao empregador cabe, principalmente, remunerar o empregado pela disponibilização desta energia de trabalho. (RESENDE, 2020, p. 408)

Ressalte-se que, no Brasil, esse é o padrão usado com regra para computar a jornada de trabalho dos trabalhadores.

Importante mencionar, ainda, a alteração incluída no artigo 4º, §2º da CLT, feita através da Reforma Trabalhista:

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 1943)

O artigo retromencionado preconiza que, não será computado na jornada o tempo em que o empregador que já terminou sua jornada e permanece na empresa, ainda que seja pelos motivos acima dispostos.

Através do rol elencado demonstrado anteriormente, que certamente é exemplificativo, o limite de 5 minutos citado é relativizado, sendo que, mesmo extrapolado, se para fins não relacionados ao desenvolver das funções do empregado, tal tempo não será computado para a jornada de trabalho.

Já o tempo de deslocamento, também conhecido como *horas in itinere*, refere-se ao tempo em que o empregado gasta com o deslocamento de sua residência até o local da prestação do serviço.

Antes da Reforma Trabalhista, havia a previsão de que o tempo despendido pelo empregador de sua residência até o local de serviço contaria como tempo à disposição. Garcia discorre acerca do tema:

Portanto, o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno era computável na jornada de trabalho (Súmula 90, inciso I, do TST), o que passa a não mais ocorrer. (GARCIA, 2022, p. 527)

Todavia, a CLT optou por não considerar as horas *in itinere* como tempo trabalhado, ainda que, em caso de longas distancias, o transporte para chegar ao serviço seja fornecido pelo empregador.

Assim, não mais são devidas as horas do tempo de trajeto ou tempo de deslocamento.

3.3 A regulamentação da jornada suplementar

A Constituição da República de 1988 prevê a regulamentação para a jornada de trabalho que não seja superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Constatado o labor acima desse período estipulado pelo legislador, já se faz presente o instituto das horas extras.

Todavia, é permitido que o trabalhador exceda essas oito horas, podendo trabalhar até duas horas extras a mais por dia, lhe sendo devido, o valor da hora, adicionado a no mínimo, 50% da hora, conforme dispõe 59, §1º da CLT.

Ressalta-se que, ainda que seja pago o percentual correto e fixado em lei, o trabalhador só pode exceder a jornada em duas horas. Esse limite é fixado justamente para proteger a saúde do trabalhador, bem como para manter ou evitar que seu rendimento e atenção caiam.

Ainda, Rabelo (2022), chama atenção para a questão dos serviços insalubres, na qual a prorrogação de duas horas só será possível se houver convenção coletiva com o sindicato que represente a classe ou autorização da autoridade responsável.

3.3.1 A regulamentação da jornada suplementar na Constituição de 1988

Considerada o ápice do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição da República de 1988 buscou positivar e garantir direitos sociais⁴ aos cidadãos. Sendo o trabalho considerado o meio de subsistência das pessoas, o constituinte tratou de dar uma atenção especial aos trabalhadores, regulando, dentre outros direitos, a jornada de trabalho.

A atual Carta de 1988 prevê a jornada mínima para que o trabalhador exerça seu labor diariamente. Contudo, é cediço que existem situações em que o em que este empregado acabe excedendo essa jornada diária. Assim, amparado pelo princípio da proteção e da dignidade humana, o legislador tratou de garantir que essa prestação de serviço além da jornada normal fosse compensada ao trabalhador. A vista disso, dispõe o art.7º, XVI do referido Caderno Legal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁴ Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes,¹ visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, Alexandre de. 2021, p.261)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988)

Há também o Enunciado nº 264, do TST:

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em Lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. (BRASIL, 2003)

A questão da jornada suplementar veio ganhando mais atenção na atualidade devido a maior atenção que foi dada à saúde do trabalhador. Na legislação anterior à CR/88, algumas espécies de sobrejornadas não eram remuneradas, as chamadas prorrogações por força maior e para repor as paralisações. Desde a promulgação na nova Constituição, o que se vê é que o pagamento da jornada extraordinária é um efeito praticamente absoluto nos casos de horas extras de trabalho.

Essa prorrogação de jornada, conforme Maurício Godinho Delgado (2019) pode ser regular ou irregular. A primeira se refere em alguma das modalidades já previstas em lei, enquanto a segunda se dá em razão do dia-a-dia, do cotidiano trabalhista, sem a observância dos quesitos necessários para tal prorrogação.

A vista do exposto, a CR/88 positivou o direito, e para tanto, a CLT regula de forma mais específica e detalhada, conforme se verá a seguir.

3.3.2 A regulamentação da jornada suplementar na CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas trata de regulamentar de forma mais profunda e detalhada os direitos e deveres dos trabalhadores que estão previstos na Constituição de 1988. Assim, juntamente com a CR/88, é o corolário do sistema e normas trabalhistas.

Neste sentido, no que tange às horas extras, também chamadas de jornada suplementar, tem-se uma sessão específica que dispõe sobre a jornada de trabalho, que é o Capítulo II, Título II da CLT.

Dando continuidade, ainda acerca do tema em estudo, dispõe o Caderno Legal supracitado, no artigo 59:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (BRASIL, 1943)

O artigo 59 dispõe sobre o tempo que poderá ser excedido na jornada de trabalho bem como a forma em que se dará a remuneração pelo trabalho extra. Esse limite de jornada é importante para preservar a integridade física e psicológica do trabalhador bem como para evitar excessos na jornada.

De fato, observa-se a preocupação do legislador no que tange ao limite de jornada, uma vez que, se não respeitados os limites legais, o empregador poderá sofrer sanções na Justiça do Trabalho, podendo ainda ser processado por dano moral existencial.

Questão que muito foi comentada durante a Reforma Trabalhista de 2017, conforme já citado em tópico anterior, é a respeito das chamadas horas *in itinere*⁵, que significa “horas no itinerário” ou “horas na estrada”. O legislador reformista positivou que o tempo de deslocamento do empregado de sua casa até o trabalho não será configurado como tempo à disposição, ainda que, em caso de necessidade de transporte, esse seja oferecido pelo empregador.

Dispõe o artigo 58, § 2º, da CLT:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 1943)

Isso quer dizer que, diferentemente da antiga legislação que permitia o pagamento em alguns casos, agora a CLT não permite o pagamento das horas de deslocamento em nenhuma hipótese. Todavia, conforme Garcia, tal questão ainda pode ser decidida em acordos coletivos em virtude de negociações coletivas.

Não só a CLT mas os Tribunais Superiores também examinam a jornada suplementar, e assim, acabam sumulando sobre o assunto, observe-se:

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997) (BRASIL, 2023)

⁵ “Acerca da teoria do tempo *in itinere*, segundo a qual deveria ser incluída na jornada de trabalho o período em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e, no retorno, do trabalho para casa, quando o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e, em qualquer caso, o empregador fornecesse a condução.” (ROMAR, 2021, p. 145)

Assim, visando garantir que os direitos e deveres dos trabalhadores sejam efetivamente observados, o legislador fixou, ainda, o acréscimo de no mínimo, 50% da hora, como uma forma de compensar o trabalhador pelo labor despendido e desestimular o empregador de utilizar-se da jornada extraordinária.

Entretanto, pode haver a compensação. Ou seja, o empregador, ao invés de ser pago pela jornada extra executada, as horas extras trabalhadas poderão ser compensadas em outro dia da semana, por força do disposto no artigo 59, §2 da CLT.

Conforme Garcia (2022, p.376), as formas de compensação de jornada estão autorizadas expressamente no inciso XIII do art. 7º da Constituição, que, devido à sua importância, deve ser mais uma vez mencionado: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A compensação de horas, conforme mencionado, é uma prática em que as horas trabalhadas além da carga horária estabelecida no contrato de trabalho são contabilizadas para diminuir a quantidade de horas trabalhadas em outro dia, desde que haja acordo prévio entre empregador e empregado, ou por meio de acordo ou comunidade coletiva.

Essa prática visa proporcionar flexibilidade na organização da jornada de trabalho, permitindo que o empregado possa compensar as horas extras trabalhadas em determinado dia com redução da carga horária em outro dia.

4. O INSTITUTO DO TELETRABALHO

O trabalho tem sido entendido como um propósito ou objetivo que busca alcançar resultados e significados, principalmente no século XXI, onde o objetivo da maioria das pessoas é trabalhar para garantir sua subsistência. Conforme Nunes (2020, p.23), “o trabalho pode ser complexo, multifacetário e extremamente relevante para uma sociedade, é abordado sob diferentes óticas, o que dá ensejo à construção de diversos significados para este termo”.

Com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), a sociedade tem passado por mudanças significativas em setores diversos, incluindo o trabalho. Novos modelos organizacionais têm surgido, e o teletrabalho é um exemplo disso.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que tem sido cada vez mais adotada pelas empresas e pode trazer benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado. No entanto, é importante que essa modalidade de trabalho seja aceita com responsabilidade e que os direitos trabalhistas dos funcionários sejam respeitados.

Ademais, é também o resultado dos diversos avanços na área da tecnologia e da informação, e segundo Keller (2020), melhor regulamentada por meio da Reforma Trabalhista em 2017. Neste diapasão, constata-se que o ganho econômico é significativo, pois a redução de custos operacionais, como os custos gastos para manter um escritório, irão diminuir de forma significativa.

Com a ascensão da Revolução 4.0, tem-se que os meios tecnológicos contribuíram significativamente para uma nova perspectiva sobre o Direito do Trabalho e as formas de prestação de serviço.

a. Origem e conceito

Conhecido nos Estados Unidos pelos termos *networking*, *telecommuting*, *remote working*, o teletrabalho possui uma origem histórica um pouco imprecisa, marcado apenas por alguns eventos históricos. *A priori*, os primeiros resquícios dessa modalidade de prestação de serviços foram vistos no ano de 1857, quando Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, com o intuito de monitorar as estradas e canteiros de ferro, manuseou seu engenho por meio do sistema de telégrafo da empresa. (SILVA, 2020)

Passados mais de um século, outro evento ganhou atenção. Em 1962, na Inglaterra, o Freelance Programmers foi criado para elaborar programas de computador para empresas e era executado na casa de seu criador, Stephane Shirley.

Mas, conforme enfatiza Silva (2020), o teletrabalho só passou a ser expandido em virtude de um antigo estudo feito por um cientista da NASA, nos anos 1973/1974, onde foi denominado *telecommuting*, e objetivou mover o trabalho do centro escriturário, passando a ser conduzido para as residências.

Neste sentido, o teletrabalho é uma forma de trabalho que vem aumentando gradativamente, em razão das necessidades de execução de tarefas e do empregador em cortar custos, como por exemplo, gastos com energia, já que nessa modalidade, o trabalhador não comparece nas dependências do empregador.

Inicialmente, o termo "trabalho remoto" foi utilizado para descrever essa modalidade de trabalho, que permite que o funcionário trabalhe fora do escritório da empresa, em um ambiente remoto. No entanto, com a evolução do conceito e da regulamentação, o termo "teletrabalho" passou a ser mais utilizado para descrever essa modalidade de trabalho a distância.

O artigo 1º da Convenção nº177 da OIT menciona o que seria o trabalho em casa:

Para os fins desta Convenção: (a) o termo trabalho em casa significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora em casa, realiza: (i) em sua casa ou em outros locais de sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador; (ii) em troca de remuneração; (iii) para produzir um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência económica necessários para ser considerada trabalhador independente ao abrigo da legislação nacional ou das decisões judiciais; (b) a pessoa que tenha a condição de empregado não será considerada trabalhadora domiciliar para os fins deste Contrato pelo simples fato de ocasionalmente exercer seu trabalho como empregado em casa, ao invés de realizá-lo em seu local de trabalho habitual; c) Entende-se por empregador a pessoa singular ou colectiva que, directamente ou por intermédio de um intermediário, quer esse valor esteja ou não previsto na legislação nacional, realiza trabalho a domicílio por conta da sua empresa. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996).

Assim, já consagrado como uma das formas de prestação de serviço, no ano de 2018, a SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, divulgou uma pesquisa apontando que no Brasil, 45% das Empresas participantes praticam Home Office e 15% estariam avaliando a implantação.

O Código de Trabalho de Portugal, do ano de 2009, em seu artigo 165, conceitua o teletrabalho como “a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” (PORTUGAL, 2009)

O teletrabalho, de acordo com Alice Monteiro de Barros (2016), é uma modalidade de trabalho que consiste na realização de atividades laborais fora do ambiente físico da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e comunicação. Essa forma de trabalho pode ser realizada de forma parcial ou integral, de acordo com a conveniência do empregado e do empregador. Observe-se:

De origem etimológica grega, tele significa a distância. O teletrabalho é a modalidade especial de trabalho a distância; (...). A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação. (BARROS, 2016, p.213)

Ainda, no entendimento de Rodrigues Pinto, teletrabalho pode ser definido da seguinte forma:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta. (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133)

Para Porto e Rocha (2020), esta figura do teletrabalho pode ser entendida como uma estratificação da relação de emprego típica, a qual foi melhor tratada e regulamentada no ordenamento jurídico pátrio por meio da Reforma Trabalhista em 2017, que foi baseada na modernização do trabalho e na liberdade que o trabalhador deve ter para ajustar sua mão de obra e a geração de novos postos de trabalho.

Devido as alterações impostas pela Reforma Trabalhista, foi incluído na CLT, cinco novos artigos compreendidos entre os artigos 75-A até 75-F, caracterizando o teletrabalho; a expressa contratação e as funções a serem exercidas pelo empregado; as disposições relativas a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e o reembolso de despesas; e a instrução a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho. Foi incluindo, ainda, pela Lei 14.442/2022, o artigo 75 – F,

que versa sobre a prioridade que será dada a empregados deficientes com filhos ou com crianças sob guarda judicial.

Embora existam diferentes entendimentos sobre as características que diferenciam o teletrabalho de outras formas de trabalho, é comum encontrar nas doutrinas quatro elementos caracterizadores do teletrabalho. Entre eles estão: “(...) a distância, a não presencialidade, a prevalência de uso dos equipamentos telemáticos e o trabalho flexível” (RODRIGUES, 2011, p.39)

Ocorre, ainda, que nos anos 2020 e 2021, o mundo inteiro se viu atingido pela pandemia causada pelo vírus da Covid-19, que conforme dados da Our World In Data, até a data de 26 de janeiro de 2023, já fez mais de 6 milhões de vítimas.

Assim, considerando que é um vírus que se propaga pelo ar e principalmente pelo contato físico, uma das maneiras mais eficazes de prevenção ao contágio é o distanciamento, o que fez que com o mundo ficasse no chamado *lockdown*.⁶

Impossibilitados de se locomoverem, os trabalhadores começaram, na medida do possível, a exercer suas tarefas de suas casas, o que perdurou por bastante tempo. Acredita-se que nunca se viu tantas pessoas trabalhando em *home office* como na pandemia.

Tendo em vista que tal medida foi eficaz e cortou custos significativos, muitas empresas passaram de fato a adotar tal forma de trabalho e novamente, houve a necessidade de adequação da lei para atender as demandas dos polos da relação de emprego, conforme será visto a seguir.

4.2 Regulamentação aplicável ao teletrabalhador

No Brasil, o teletrabalho começou a ser utilizado ainda de forma bem tímida. O art. 6º, parágrafo único, da CLT foi o pioneiro no que tange a implantação de meios tecnológicos e telemáticos na relação de emprego, observe-se:

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, 1943)

⁶ O Lockdown da pandemia do Coronavírus é uma medida de emergência que evitava que as pessoas saíssem de suas casas para realizar atividades que não eram urgentes ou essenciais, na tentativa de prevenir a disseminação do vírus.

Aqui, já se tem a preocupação do legislador em garantir que os meios telemáticos se equiparem aos meios pessoais de comando e subordinação, uma vez que a tendência é que a tecnologia avance cada vez mais, dispensando que o empregador controle as atividades exercidas pelos seus empregados de forma presencial. Neste sentido, um dos exemplos de meio telemático é o *login* eletrônico, onde o empregado, através de um *login* e senha acessa o sistema da empresa, ficando registrado (no próprio sistema), a data e horário de início e término da atividade.

Considerando que o avanço tecnológico e previsão legal que permitia ao trabalhador exercer seu labor fora das dependências do empregador, o legislador precisou dar uma atenção maior ao tema e buscar mecanismos para resolver possíveis demandas decorrentes dessa modalidade de prestação de serviços.

Assim, em 2017, por meio da Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi amplamente regulamentado na Consolidação das Leias Trabalhistas, com a inserção no referido Caderno Legal o Capítulo II – A, com as novidades sendo tratadas nos artigos 75 – A ao 75 – F. Posteriormente, em 2021, a Lei 14.442 trouxe nova regulamentação com a alteração de alguns desses artigos e inserção de novos paradigmas para o teletrabalho.

A regulamentação vigente traz os seguintes tratamentos jurídicos para o teletrabalhador:

Consoante ao local de trabalho, que é a primeira característica, o labor é exercido fora das dependências do empregador, ainda que possa ser executada no referido estabelecimento. Ademais, nada impede que esse teletrabalhador visite a empresa, desde que seja de forma esparsa e não uma exigência consecutiva.

Extraí-se da inteligência da regulamentação jurídica positivada que, ainda que o teletrabalhador compareça de modo eventual nas dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam que ele esteja presente ou vá até o local, por si só, não irá descaracterizar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Outro ponto importante a ser destacado, é que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à função de operador de telemarketing ou de teleatendimento, norma que encontra amparo no artigo 75 – B §4º.

Concernente ao artigo 75 –B §5º, que dispõe acerca do uso dos equipamentos tecnológicos, tem-se que 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.

Indo mais adiante, o §6º do artigo 75 –B resolveu um problema que foi também trazido com a Pandemia de 2019, tendo em vista que possibilitou o regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, pois ainda não havia tal possibilidade no ordenamento jurídico hodierno.

O §7º legisla sobre o local de trabalho. Assim, em relação ao local de trabalho, aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação, ou seja, o estabelecimento ao qual o empregado está vinculado contratualmente.

Outra inovação implantada a partir da Lei 14.442/2022 foi o §8º, o qual prevê que, ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, deverá ser aplicada a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na lei 7.064, de 6/12/82, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Referente ao §9º, conforme Espinosa (2022), com relação à segurança do trabalho, o empregador tem a obrigação de orientar de forma ostensiva o trabalhador acerca dos cuidados para evitar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, mediante a assinatura por parte do empregado de termo de responsabilidade de seguir as orientações patronais, sendo obrigatória, também, a obediência aos repousos legais

E no que tange utilização de tecnologias, estas dizem respeito aos mecanismos digitais a disposição do empregado, quais seja, *softwares*, computadores, notebooks. Já os de comunicação são os conhecidos e já usados, como telefone, fax e outras mídias facilitem a prestação de serviços.

Estabelece o artigo 75-C §1º e §2º que essa modalidade de serviço deverá ser pactuada de forma expressa no contrato de trabalho. É preciso também estar disposto quais atividades o teletrabalhador irá exercer, e no caso de o teletrabalho

se dar de forma presencial ou vice-versa, deverá ser feito um aditamento no contrato.

Um ponto polêmico acerca da regulamentação do teletrabalho corresponde ao artigo 75-D da CLT, o qual dispõe que deverá ser estabelecido quem irá arcar com a compra e manutenção dos meios e equipamentos teletemáticos, e que quando estes forem fornecidos pelo empregador, não serão parte integrante do salário.

Segundo Capuzzi (2020), tal disposição é polêmica uma vez que exime qualquer responsabilidade patronal acerca dos equipamentos para o trabalho bem como para sua manutenção. Assim, no caso de algum dano em equipamento utilizado concomitantemente para uso pessoal e para trabalho, difícil seria determinar a origem do dano, por exemplo.

Sobre o artigo 75-D do *Códex* supracitado, Garcia (2022, p.125) discorre que “as referidas utilidades não têm natureza salarial, por se tratar de utilidades fornecidas para o trabalho, e não como contraprestação pelo serviço prestado pelo empregado em regime de teletrabalho.”

Já no artigo 75-E, verifica-se que não é pelo fato do trabalho ser prestado fora das dependências do empregador que não há que se falar em segurança do trabalho. Segundo o dispositivo legal, é de responsabilidade do empregador treinar e fiscalizar o empregado em relação as condições de trabalho, com o intuito de haver um ambiente tranquilo e seguro de trabalho.

E, por fim, mas não menos importante, o artigo 75-F busca garantir que os trabalhadores deficientes, com filhos ou criança sob guarda judicial até 04 anos de idade tenham preferência em relação aos demais quando do preenchimento das vagas para teletrabalho ou trabalho remoto.

Outra importante alteração na legislação inerente ao teletrabalhador, foi a promulgação da Lei 14.442/2022, oriunda da Medida Provisória 1.108/2022. A MP 1.108/2022 foi editada em março de 2022, e dentre outras providências, abordou o teletrabalho e trouxe algumas modificações, dentre elas, o artigo 75 – B, §3º, que será objeto de estudo mais aprofundado, mas que, já adiantando, não confere ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa o recebimento de horas extras.

4.3. Modalidades de teletrabalho

Os avanços tecnológicos aliados as rápidas evoluções dos meios de comunicação deram espaço a novas modalidades de trabalho. Além disso, encurtaram barreiras de formas que jamais se podia imaginar ou esperar. Então, a modalidade do teletrabalho ganhou muita força, não só no Brasil, mas no mundo todo.

O teletrabalho, regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), é uma forma de trabalho em que o funcionário exerce suas atividades fora do estabelecimento da empresa de forma regular, utilizando tecnologias de informação e comunicação. O teletrabalho deve ser formalizado em contrato de trabalho e pode ocorrer de forma parcial ou total, com definição prévia do período de trabalho, entre outros aspectos.

Portanto, é importante diferenciar esses dois conceitos e compreender que o teletrabalho possui previsão legal e requer formalização em contrato, enquanto o home office é uma opção oferecida pela empresa e não exige formalidades específicas.

Antes da pandemia do Covid-19, essa espécie de migração para o *home office*, antecessor do teletrabalho, era muito lenta e pouco adotada no Brasil. Todavia, dadas as medidas sanitárias impostas, conforme já explanado anteriormente, aliadas a necessidade de trabalho e subsistência, fez com que esse processo ocorresse de forma mais acelerada. Segundo dados da Fundação Getúlio Vargas⁷, 1/3 dos trabalhadores já está em home office pelo menos uma vez na semana. Ainda, conforme a fundação, antes da pandemia cerca de 7% das companhias adotavam tal sistema, enquanto no ano de 2021, o número subiu para 58%.

É verdade que o teletrabalho pode implicar em tarefas mais complexas do que o trabalho manual a ser realizado na empresa, exigindo do empregado um conhecimento técnico e um maior nível de estudo. O empregado deve não só dominar o conhecimento do trabalho a ser prestado ao empregador, mas também ter habilidades em tecnologia da informação e comunicação para poder utilizar os equipamentos necessários para a realização do trabalho.

⁷ CUCOLO, Eduardo. Home office é adotado por 33% das empresas no Brasil, diz FGV. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/home-office-e-adotado-por-33-das-empresas-no-brasil-diz-fgv.shtml>. Acesso em 27 de jan de 2023

A vista disso, o legislador estabeleceu duas modalidades de teletrabalho, elencadas no artigo 75 – B, §2º, quais sejam o teletrabalho contratado por jornada e o contratado por produção ou tarefa, os quais serão distinguidos um do outro a seguir.

4.3.1 Teletrabalhador contratado por jornada

Uma nova regulamentação trazida pela Reforma de 2017 diz respeito a jornada do teletrabalhador. É cediço que a jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador para exercer seu labor.

De fato, a contratação por jornada é a modalidade mais comum no mercado de trabalho brasileiro, já que é mais fácil de ser alternada e controlada pelos empregadores. Nesse tipo de contratação, o empregado recebe uma remuneração fixada por uma determinada carga horária de trabalho, independentemente da quantidade ou qualidade do trabalho produzido.

Ocorre que, na legislação inerente ao teletrabalho, não há dispositivo legal que mencione obrigatoriedade em controle de jornada. Importante ressaltar que essa ausência de controle, além de causar esgotamento físico e psicológico ao teletrabalhador, afronta o dispositivo Constitucional – art. 6º, XIII- que fixa o parâmetro de oito horas por dia como jornada de trabalho.

Neste diapasão, tem-se então que o teletrabalhador contratado por jornada irá prestar seu serviço pelo período pactuado em contrato individual com o empregador, ou então, obedecendo a previsão legal contida na Carta Constitucional de 1988, bem como na CLT e, consoante ao recebimento das horas extras a que se referem o dispositivo supracitado, a questão será abordada logo a seguir.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho elucida que:

A contraprestação econômica devida pelo empregador ao empregado, em decorrência da prestação de serviços ou da simples existência de um contrato de trabalho entre ambos, pode ser aferida (isto é, calculada) segundo distintos critérios ou processos. A evolução histórica justralhista registra três critérios (ou modos) principais de efetuação desse cálculo salarial. Nada obsta, contudo, que o cotidiano das relações empregatícias venha construir formas combinatórias novas e diferenciadas, em contraponto a esses critérios centrais identificados. **Os critérios básicos de aferição e cômputo dos salários são o critério da unidade de tempo, que dá origem ao salário por unidade de tempo, e o critério por unidade de obra, que dá origem ao salário por unidade de obra.** Há, finalmente, o terceiro critério — que se configura como critério combinatório dos dois anteriores —, construído à base da equação obra/tempo ou tempo/obra (que dá origem ao chamado salário-tarefa). Tais critérios, como se percebe, constituem parâmetros adotados para a fixação do valor do salário, direcionando o tipo de processo a ser

seguido na aferição concreta da parcela salarial. **Sinteticamente, enquanto o primeiro critério utiliza como parâmetro o tempo de trabalho do obreiro, o segundo critério utiliza como parâmetro o resultado obtido nesse trabalho pelo empregado. Já o terceiro critério busca valer se de uma combinação dos dois parâmetros anteriores.** (DELGADO, 2020, pág. 883) (Grifo nosso)

Se as partes acordaram que o salário seria pago por unidade de tempo, ou seja, por jornada previamente estipulada, o trabalhador terá direito ao recebimento das horas extras em caso de sobrejornada, uma vez que a legislação trabalhista brasileira prevê que o trabalho em regime de sobrejornada deve ser remunerado com acréscimo de, no mínimo, 50% em relação à hora normal de trabalho.

Frise-se ainda, que nesta modalidade, o teletrabalhador irá receber independente de ter produzido ou não, tendo em vista que cumpriu o tempo ao qual deveria estar à disposição do empregador.

4.3.2 O teletrabalhador contratado por produção ou tarefa

A modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa foi inserida no ordenamento jurídico por meio da medida provisória 1.108 de março de 2022, que acabou sendo convertida na Lei 14.442 de setembro de 2022.

A contratação por produção ou tarefa é uma modalidade mais complexa, que exige uma gestão mais detalhada do trabalho realizado pelo empregado. Nesse tipo de contratação, o empregado recebe remuneração de acordo com a quantidade ou qualidade do trabalho produzido, e não apenas pelo tempo trabalhado. Isso pode ser apoiado para o empregador, já que incentiva o empregado a produzir mais e melhor, mas também exige um maior controle do trabalho realizado pelo empregado.

O trabalho prestado por produção ou tarefa tem como consequência a remuneração a partir da análise do resultado do trabalho que foi entregue. Ou seja, o teletrabalho por produção ou tarefa, nas palavras de Almeida ([2022], *online*) só é viável a uma atividade é que é possível controlar o nível de produção ou de tarefas executadas pelo empregado.

Assim, aqueles que irão receber por produção ou tarefa terão uma remuneração maior ou menor, variando de acordo com a proporção de produto ou serviço entregue, estando a relação de trabalho ligada não ao tempo de trabalho, mas a quantidade de trabalho.

Acerca do termo “produção”, discorre Delgado:

É bem verdade que não se confundem as noções de produtividade e de produção. Esta última refere-se a um valor absoluto, traduzindo o montante de trabalho efetuado pelo obreiro. Já a produtividade diz respeito a valor relativo – valor derivado de uma relação –, traduzindo o índice de intensidade laborativa do trabalhador em certo tempo delimitado. A noção de produtividade é mais adequada do que a de produção para os fins objetivados pelo art. 461, já que permite estabelecer comparação razoavelmente objetiva entre a intensidade laborativa dos empregados contraposto. (DELGADO, 2019, online)

Neste sentido, tendo em vista que o teletrabalhador não teria o tempo ou jornada de trabalho controlados, entendeu o legislador que ele não faria jus ao recebimento de horas extras.

Ademais, a remuneração por produção ou tarefa não quita todas as horas trabalhadas, apenas a produção realizada. Isso significa que o trabalhador deve receber o valor correspondente às horas efetivamente trabalhadas, de acordo com o salário hora estabelecido no contrato de trabalho.

Vale ressaltar que, mesmo nos casos de remuneração por ou tarefa, o empregador deve controlar a jornada de trabalho dos funcionários para garantir que as horas extras sejam devidamente remuneradas. (RENZETTI, 2021)

Cinge-se, todavia, que essa forma de trabalho pode ser, às vezes, prejudicial ao teletrabalhador, uma vez que ele está prestando seu serviço de sua casa, o que faz com que na maioria das vezes, acabe trabalhando demais, para atingir metas quase impossíveis e sendo acometido pelo cansaço e esgotamento físico e psicológico.

4.3.3 O teletrabalhador e o instituto das horas extras

Atualmente, algumas empresas adotam o sistema de horas extras como regra, enquanto outras o proíbem completamente, temendo que o financeiro não tenha controle sobre a folha de pagamento.

Ademais, é importante que a empresa estabeleça uma política clara sobre a hora extra, limitando sua utilização quando possível e assegurando que o trabalhador seja remunerado pelo tempo adicional trabalhado.

A modalidade de teletrabalho não é uma novidade para o ordenamento jurídico pátrio, muito embora tenha começado a ter sua regulamentação de forma tímida em 2011, com uma evolução legislativa progressiva até a atualidade.

Todavia, o legislador excluiu do direito ao recebimento de horas extras o trabalhador contratado para prestar serviços em regime de teletrabalho ou trabalho

remoto por produção ou tarefa, tendo se omitido quanto à repercussão jurídica no caso de possibilidade de controle de jornada para esta categoria. Dispõe o artigo 75-B, §3º:

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.

§ 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. (BRASIL, 1943)

A primeira hipótese do recebimento de horas extras pelo teletrabalhador, é a que se refere ao teletrabalhador que foi contratado para prestar seus serviços por jornada. Assim, se o teletrabalhador é contratado para perfazer uma jornada de 08 horas por dia e acabar excedendo este tempo, ele irá receber as horas extras.

Outra hipótese de horas extras, diz respeito ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa com controle de jornada. Assim, quando o empregado está diretamente sob os comandos do empregador, há uma nítida preocupação do legislador para que o controle da jornada seja feita, determinando ainda que o excesso de trabalho diário seja esporádico, pois

Tais extrapolações excepcionais, vinculadas ao jus variandi empresarial (art. 61, CLT), não poderiam se tornar permanentes, em face da sua própria natureza, justificando-se em razão de fatores objetivos excepcionais, de curta duração, atuantes sobre a empresa. (DELGADO, 2019, p. 1089).

Concernente ao pagamento de horas extras ao teletrabalhador que presta seus serviços por produção, mas sem o controle de jornada, dificilmente seria possível quantificar as horas extras exercidas por ele. De fato, a precarização do trabalho remoto ou teletrabalho pode ocorrer quando o legislador o equipara ao trabalho presencial, sem levar em conta as particularidades dessa modalidade de trabalho. Acerca da ausência do controle de jornada, tem-se que

(...) trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado 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”. (DELGADO, 2019, p. 1065)

Ainda, o artigo 62, III, da CLT prevê que não serão abrangidos pelas horas extras os teletrabalhadores que prestem jornada por produção ou tarefa. Contudo, se houver um meio de “controle de produção, de percurso, de tarefas, de horário, de visitas, etc.”, o empregado terá direito aos direitos do Capítulo II da CLT, e se comprovadas as horas extras e/ou noturnas, haverá remuneração destas, pois

a lei limitou a tutela legal em face de uma presunção jurídica, que pode ser ilidida por prova em contrário. (CASSAR, 2017, p. 657)

Ademais, conforme Garcia (2022), o teletrabalhador somente não fará jus as horas extras em hipóteses excepcionais:

Logo, apenas em razão de especificidades da forma de trabalho, que tornem incompatível com a incidência das normas sobre a duração do labor, é que podem ser afastados os direitos decorrentes, como os relativos a intervalos e remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno com os respectivos adicionais. Na verdade, o empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho somente em hipóteses excepcionais. (GARCIA, 2022, p.438)

Neste sentido, o artigo 62, III da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, a fim de que não afronte as normas estabelecidas por ela. Assim, considerando que o teletrabalho e o trabalho externo não se confundem, somente será possível excluir este teletrabalhador do recebimento das horas extras quando as atividades exercidas por ele forem incompatíveis com a fixação de um horário de trabalho.

5. ANÁLISE DO TELETRABALHADOR CONTRATADO POR PRODUÇÃO OU TAREFA COM O CONTROLE DE JORNADA E O INSTITUTO DAS HORAS EXTRAS ATRAVÉS DE UMA INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA

O direito ao trabalho está previsto no artigo 6º da Carta Magna de 1988, no rol dos direitos sociais. Neste sentido, no ordenamento jurídico pátrio, existem leis que regulamentam tal direito, sendo a principal, chamada Consolidação das Leis Trabalhistas. Dispõe o artigo 6º da CR/88:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

Conforme Lenza (2021), o artigo 5º, caput, da Carta Magna de 1988 estabelece que todos são iguais perante a lei, inexistindo distinção de qualquer natureza, sendo garantido aos brasileiros e estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade de direitos como o direito à vida, à igualdade, etc.

Atualmente, diante das constantes evoluções ao redor do mundo, existem diversos tipos de jornadas de trabalho, mas ainda assim, são passíveis de controle, por meio por exemplo, de pontos telemáticos, tanto pelo empregador quanto pelo empregado.

Considerando o atual estágio tecnológico em todo o mundo, bem como a Quarta Revolução Industrial, chamada por alguns autores como “*cyberização*”, nas palavras de Soares (2022) é um tanto quanto incontroverso negar ao trabalhador o direito de recebimento de horas extras com o argumento de que não seria possível controlar sua jornada de trabalho.

Todavia, a questão ainda não é pacífica, haja vista que, havendo interpretação restritiva do texto legal, constata-se que de fato, as horas extras não são devidas ao teletrabalhador

Analisando a redação do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, tem-se que, através de uma interpretação sistêmica, o não pagamento de horas extras para o trabalhador contratado por produção somente deverá ser aplicado nas situações em que o controle do horário não seja possível. Nas hipóteses em que o controle é possível, inclusive por meios telemáticos e informatizados, não deverá ser feita a exclusão do instituto das horas extras. Observe-se:

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, 1943)

Tendo em vista a promulgação da Lei 14.442/2022, que além de outros temas, trata sobre o teletrabalho, foi possível constatar a omissão legislativa quanto à hipótese de recebimento de horas extras pelo trabalhador contratado por produção ou tarefa.

Nas situações em que o controle é possível, até mesmo por meios telemáticos e informatizados, não deverá ser feita a exclusão do instituto das horas extras. Neste sentido, os tribunais têm decidido da seguinte forma:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. **Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido.** (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19) (Grifo nosso)

Desde o ano de 2017, já entendia-se ser devido ao teletrabalhador que tivesse sua jornada de trabalho controlada, o pagamento de horas extras. É o que discorre Geraldo Magela Melo:

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MELO, 2017, p.1)

De fato, o teletrabalho apresenta algumas vantagens, como a economia de tempo e dinheiro com deslocamento, maior flexibilidade de horários, redução do estresse no trânsito, entre outros.

No entanto, é importante destacar que a ausência de controle de jornada pode ser prejudicial tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Por isso,

é fundamental que as empresas adotem mecanismos eficientes de controle de jornada para evitar excessos na carga horária.

Atualmente, existem diversas ferramentas tecnológicas que permitem o monitoramento do tempo de trabalho do empregado, como softwares de gestão de projetos, sistemas eletrônicos de ponto, entre outros. O importante é que o empregador e o empregado estejam alinhados e trabalhem em conjunto para garantir que a jornada de trabalho seja cumprida de forma adequada, respeitando as garantias fundamentais do trabalhador. Compactuando de tal ideia, Roesler declara que:

Ainda que se fale que o teletrabalho poderia apresentar pontos positivos para alguns trabalhadores como o de evitar o deslocamento diário à empresa nas grandes cidades, **nada justifica a ausência de controle de jornada diária e semanal nos limites constitucionais e a sua efetiva fiscalização pelo empregador** com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação de forma comprometida com o princípio da proteção. (...). (ROESLER, 2017) [grifo nosso]

Então, a melhor forma de interpretar o artigo 62, III, da CLT, seria no sentido de determinar que todo teletrabalhador tenha a sua jornada de trabalho controlada. Ao ter o controle de jornada, este artigo não estaria violando preceitos fundamentais, bem como protegeria o trabalhador, evitando que o mesmo venha a laborar por longas horas sem descanso, ou superando a jornada de 44 horas semanais.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia apresenta importante crítica às mudanças trazidas pela Lei n. 14.442/2022 quanto ao controle de jornada no teletrabalho:

Aplicando-se de forma extensiva e analógica as exigências do artigo 62, inciso I, da CLT, apenas se o empregado exercer atividade que seja incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo essa condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados, é que não haverá direito ao regime de jornada de trabalho e, portanto, à remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno, à hora noturna reduzida e aos intervalos. **Portanto, se houver controle da jornada de trabalho, ainda que por meio remoto, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática (artigo 6º, parágrafo único, da CLT), defende-se o entendimento de que haverá direito à remuneração de labor em prorrogação de jornada**, em horário noturno (inclusive hora noturna reduzida) e de intervalos não usufruídos. (GARCIA, 2022, *online*) (Grifo nosso)

Assim, havendo o controle de jornada e uma interpretação sistêmica da lei, se garante a harmonia e a constitucionalidade da regulamentação do teletrabalhador com o que está disposto no artigo 6º da CLT e art. 7º, XIII, CF que garantem o pagamento de horas extras para os trabalhadores exercentes de

atividade que tem possibilidade de controle de jornada, ainda que de forma teletemática.

Ademais, o artigo 62, III da CLT não é uma presunção relativa, e deve ser interpretado em consonância com a CR/88. Havendo a possibilidade de controle de horas extras, o adicional é devido.

Inclusive, o teletrabalhado por produção, por si só, não exclui a possibilidade de fiscalização e, portanto, não é suficiente para excluir as normas de duração do trabalho.

Desse modo, é de suma importância que haja este controle de jornada, pois

A possibilidade de trabalhar remotamente em qualquer hora e qualquer lugar apresenta uma vantagem ao empregador, que pode contatar o empregado por ferramentas tecnológicas para a resolução, em pequenos instantes, de questões relacionadas ao trabalho. Porém, esses pequenos minutos, somados à jornada laboral do empregado, se revelam furto de um tempo do descanso ou lazer do trabalhador. (...) **Nesse ponto, o trabalhador e, com mais razão, o teletrabalhador, na hipótese de trabalho por produção, na necessidade de entregar a tarefa contratada, deixa de usufruir o tempo de descanso imprescindível para recompor o desgaste físico e mental.** Acumula-se o período de redução de pequenos tempos de lazer e descanso, que ao final farão diferença na vida social e trarão consequências na saúde do trabalhador. (NUNES, 2018, p. 225) (Grifo nosso).

Neste sentido, a ausência de controle de jornada mostra-se benéfica ao empregador e desvantajosa ao empregado, tendo em vista que o empregador poderá exigir o aumento de produção e produtividade de teletrabalhador e, em contrapartida, eximir-se da obrigação ao pagamento de horas extras.

6. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, trouxe algumas mudanças em relação ao teletrabalho. Uma delas foi a inclusão de uma regulamentação específica para essa modalidade de trabalho, estabelecendo diretrizes para a sua aplicação.

Outrossim, o presente trabalho buscou analisar a possibilidade de pagamento de horas extras ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa, na hipótese de controle de sua jornada.

A partir de tal análise, agregada a pesquisa doutrinária e jurisprudencial, tem-se que, havendo esse controle e a partir de uma interpretação sistêmica, é possível que o teletrabalhador contratado por produção ou tarefa receba horas extras, previstas no artigo 59 da CLT.

No caso do teletrabalho, as tecnologias podem ser utilizadas para facilitar o acompanhamento da rotina de trabalho dos empregados, garantindo que a jornada de trabalho seja respeitada e que o trabalho seja realizado de forma eficiente. Ferramentas como o controle de ponto eletrônico, por exemplo, podem ser utilizadas para registrar as horas trabalhadas pelo teletrabalhador e garantir que ele receba as horas extras devidas, se houver.

Por isso, é importante que a legislação trabalhista estabeleça diretrizes claras sobre a jornada de trabalho, independentemente da modalidade de trabalho exercida, inclusive para o teletrabalho. É fundamental que as partes pactuantes, empregadores e empregados, considerem a jornada de trabalho ao definir as condições de trabalho, estabelecendo horários e rotinas que permitam um controle de jornada.

Destaca-se que é possível e viável delimitar a jornada de trabalho mesmo no contexto do teletrabalho. Além das formas tradicionais de controle, como a marcação de ponto, existem hoje tecnologias informatizadas que permitem um controle mais eficaz da jornada de trabalho dos trabalhadores remotos.

Por exemplo, as empresas podem utilizar softwares de monitoramento de atividades e de gestão de projetos que permitem acompanhar o trabalho realizado pelos funcionários em tempo real, medir a produtividade e verificar se as metas estão sendo alcançadas dentro do prazo estabelecido. Essas ferramentas também

permitem o registro das horas trabalhadas, dos intervalos para descanso e alimentação, e dos períodos de disponibilidade para contato com a empresa.

Ademais, havendo possibilidade de controle de jornada por meios telemáticos, as horas extras são devidas ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa, ocorrendo a extrapolação da jornada pactuada.

Por fim, através de interpretação sistêmica da lei e do controle de jornada, o teletrabalhador contratado por produção ou tarefa, na hipótese de controle de jornada, fará jus ao recebimento de horas extras, frisando-se, ainda, que qualquer interpretação diferente, será considerada, portanto, inconstitucional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação Coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 25.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, Karina Rodrigues de. **Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa**. Disponível em: <https://jbleopoldino.com.br/teletrabalho-por-jornada-producao-ou-tarefa/>. Acesso em 26 de jan de 2023

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

AUGUSTO, Welington. **Horas Extras no Teletrabalho**. Disponível em: <https://saberalei.com.br/horas-extras-no-teletrabalho/>. Acesso em 27 de mar de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed. São Paulo, LTr, 2016.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm#art2. Acesso em 13 de out de 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 19 set. 2022. *E-book*

CAPUZZI, Antônio. **A responsabilidade do empregador pela infraestrutura do teletrabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/337657/a-responsabilidade-do-empregador-pela-infraestrutura-do-teletrabalho>. Acesso em 29 de abr de 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. São Paulo: Método, 2018.

CUCOLO, Eduardo. **Home office é adotado por 33% das empresas no Brasil, diz FGV**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/01/home-office-e-adotado-por-33-das-empresas-no-brasil-diz-fgv.shtml>. Acesso em 27 de jan de 2023

CLIMACO, Emerson. **Implantação segura do regime de teletrabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-08/emerson-climaco-implantacao-segura-teletrabalho>. Acesso em 19 de out de 2022

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Saiba o que é o Estado Social de Direito**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2019/06/19/estado-social-de-direito/>. Acesso em 16 de abr de 2023.

DEJOURS, Christophe: tradução de Luiz Alberto Monjardim. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em 26 de jan de 2023.

ESPINOSA, Marcelo. **A regulamentação legal do teletrabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/101030/a-regulamentacao-legal-do-teletrabalho>. Acesso de 29 de abr de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 14 jan. 2023.

HUNT, E. K. **História do Pensamento Econômico** (2002). Tradução de José Ricardo Brandão Azevedo e Maria José Cyhlar Monteiro. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

IAMUNDO, Eduardo. **Hermenêutica e hermenêutica jurídica**. São Paulo. Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788547218065. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547218065/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo.- Editora Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 14 jan. 2023.

MANUAL DE NORMALIZAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS. Disponível em https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2019/02/manualnormalizacao_2019.pdf. Acesso em 13 de out de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 22 de abr de 2023

MELO, Geraldo Magela. **O TELETRABALHO NA NOVA CLT**. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/copy_of_artigoOTELETRABALHONANOVA CLT.pdf. Acesso em 15 de nov de 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**: São Paulo- Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597027648. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027648/>. Acesso em: 18 jan. 2023.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **Trabalho e subjetividade: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora**. Pará de Minas: VirtualBooks Editora, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 177 - Convenção de Trabalho em Casa: Aprovada na 83ª reunião da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (Genebra – 1996), entrou em vigor no plano internacional em 22 de abril de 2000**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 23 de mar de 2023

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma Trabalhista: comentários à Lei nº 13.467 de julho de 2017, vigência em 11.11.2017**. São Paulo: LTr, 2018.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009. **Código do Trabalho – CT**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393764> . Acesso em 26 de jan de 2023

RABELO, Felipe. **A jornada de trabalho pode ser prorrogada por quantas horas?**. Disponível em <https://feliperebeloalves.jusbrasil.com.br/artigos/1567055662/a-jornada-de-trabalho-pode-ser-prorrogada-por-quantas-horas>. Acesso em 17 de jan de 2023

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552>

ROCHA. Cláudio Jannotti da. PORTO. Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana – 1ª ed.** – São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. Universidade de São Paulo. Dissertação de Mestrado, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php> Acesso em: 17 mar. 2023.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E SEUS DESAFIOS**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em 26 de jan de 2023.

SOARES. Cristóvão Macedo. **Controle x Liberdade. O home office, conforme a lei 14.442/22**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375104/controle-x-liberdade-o-home-office-conforme-a-lei-14-442-22>. Acesso em 13 de out de 2022.

SOUSA, Rafaela. "**Segunda Revolução Industrial**"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 12 de janeiro de 2023.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **O trabalho em plataformas digitais no Brasil e na Espanha: avanços e riscos**. Revista magister de direito do trabalho, Porto Alegre, v. 18, n. 106, p. 32-47, 2022.

ROMAR, Carla Teresa M. **Esquemático - Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-book. ISBN 9788553612239. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612239/>.

SOARES. Cristóvão Macedo. **Controle x Liberdade. O home office, conforme a lei 14.442/22**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375104/controle-x-liberdade-o-home-office-conforme-a-lei-14-442-22>. Acesso em 13 de out de 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna e Lima. **Direito Social Brasileiro**. 5ª ed. Rio de Janeiro, Livraria Freitas Barros, 1963.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19**. Disponível em <https://portaljustica.com.br/acordao/2512686>. Acesso em 12 de jan de 2023.

VIANA, Renan de Oliveira. **O Direito do Trabalho e a revolução industrial 4.0**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/321468/o-direito-do-trabalho-e-a-revolucao-industrial-4-0>. Acesso em 12 de jan de 2023.

VILAR, Ana Paula. VIEIRA, Cintya Soares. JARDIM, Camilla. **Teletrabalho e home office: uma análise de alternativas de controle de jornada**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/374124/home-office-uma-analise-de-alternativas-de-controle-de-jornada>. Acesso em 26 de out de 2022.

ZAVANELLA, Fabiano. MIZIARA, Raphael. **Pontos de atenção da nova medida provisória sobre o teletrabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/363660/pontos-de-atencao-da-nova-medida-provisoria-sobre-o-teletrabalho>. Acesso em 23 de abr de 2023.