



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR- MG
DIREITO
THAYNARA CARLA DE ASSIS CASTRO

**TELETRABALHO: A EXCLUSÃO DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA OS
TELETRABALHADORES CONTRATADOS POR PRODUÇÃO OU TAREFA E A
POSSÍVEL VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO**

FORMIGA – MG
2023

THAYNARA CARLA DE ASSIS CASTRO

TELETRABALHO: A EXCLUSÃO DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA OS
TELETRABALHADORES CONTRATADOS POR PRODUÇÃO OU TAREFA E A
POSSÍVEL VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário de Formiga-UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção de título de bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli R. Nunes.

FORMIGA – MG

2023

Thaynara Carla de Assis Castro

TELETRABALHO: A EXCLUSÃO DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS PARA OS
TELETRABALHADORES CONTRATADOS POR PRODUÇÃO OU TAREFA E A
POSSÍVEL VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário de Formiga-UNIFOR-MG, como requisito objetivo para obtenção de título de bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli R. Nunes.

BANCA EXAMINADORA

Prof.

Prof.

Prof.

Formiga, ____ de _____ de 2023.

RESUMO

A presente pesquisa busca analisar e conceituar o regime de teletrabalho e sua regulamentação com a Reforma Trabalhista e as alterações advindas após a Lei 14.442/22 no Brasil, investigando os seus avanços e destacando o que a legislação prevê sobre horas extras e sobre a jornada de trabalho dos teletrabalhadores, ou seja, verifica se estes fazem jus aos benefícios da jornada controlada. Busca-se também, apontar algumas consequências que esse regime pode ocasionar considerando a extensão na jornada, a desconexão ao trabalho e, a ausência no pagamento das horas extras. Ainda, constata-se que, mesmo com a lei excluindo o teletrabalhador contratado por produção ou tarefa do capítulo da “da duração do trabalho”, cada situação deve ser analisada de acordo com as suas especificidades, levando em consideração os princípios do direito do trabalho, uma vez que atualmente existem meios eficientes de controlar a jornada laborativa em regime de teletrabalho. Assim, comprovado o controle de jornada e a realização de jornada extraordinária pelo teletrabalhador, ele pode ter sim o direito ao recebimento de horas extras.

Palavras-chave: Teletrabalho. Horas extras. Jornada de trabalho. Lei 14.442. Teletrabalho por produção ou tarefa.

ABSTRACT

The present research seeks to analyze and conceptualize the telework regime and its regulation with the Labor Reform and the changes arising after Law 14.442/22 in Brazil, investigating its advances and highlighting what the legislation provides for overtime and the workday. work of teleworkers, that is, it verifies whether they are entitled to the benefits of the controlled working hours. It is also sought to point out some consequences that this regime can cause considering the length of the journey, the disconnection from work and the absence of payment for overtime. Furthermore, it appears that, even with the law excluding the teleworker hired for production or task from the chapter on “work duration”, each situation must be analyzed according to its specificities, taking into account the principles of labor law , since there are currently efficient means of controlling the workday in telecommuting. Thus, once the teleworker has proven control of the workday and the performance of an extraordinary workday, he or she may have the right to receive overtime.

Keywords: Telework. Overtime. Workday. Law 14.442. Telework by production or task.

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO	7
2-HISTÓRICO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1- Histórico do direito do trabalho no Brasil.....	16
2.2 – Jornada de trabalho – Conceituação e regramento jurídico	21
2.3 – Horas extras - Conceituação e regulamentação jurídica	25
3- O INSTITUTO DO TELETRABALHO	28
3.1- Conceito de teletrabalho	28
3.2- Contextualização histórica e surgimento do teletrabalho.....	29
3.3- Evolução legislativa do teletrabalho no Brasil	31
3.4- Modalidades de teletrabalho	32
3.5- Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	34
4- AS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA CONVERSÃO DA MP 1.108/22 NA LEI 14.442/22 NO ÂMBITO DO TELETRABALHO	39
4.1- Diferença entre os teletrabalhadores contratados por jornada e os contratados por tarefa ou produção.....	43
4.2- A exclusão dos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa ao pagamento do adicional de horas extras e a insegurança trazida pelo artigo 62, III e 75-B, §3º da CLT	46
5- O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO E AS CONSEQUENCIAS DE SUA INOBSERVÂNCIA NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TELETRABALHADOR	56
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
Referências	65

1-INTRODUÇÃO

A sociedade da informação, oriunda da quarta revolução tecnológica, vem modificando profundamente o estilo de vida e os costumes da população e dos trabalhadores em geral. A inserção e o acesso à internet vêm permitindo que as informações circulem de forma instantânea, acarretando em modificações dentro da própria rotina laboral.

É neste contexto que surge o teletrabalho, como uma ferramenta de praticidade e inovação, permitindo que a execução do trabalho seja realizada distantemente da sede da empresa, por meio da utilização de meios telemáticos.

Observa-se que, diante da situação mundial vivenciada na atualidade, em decorrência da Pandemia da Covid-19, o contato social entre as pessoas teve de ser reduzido como medida preventiva de seu contágio. Assim, o teletrabalho se destacou como um instrumento facilitador e de extrema relevância nas empresas, servindo como forma de preservação à vida e à saúde da classe trabalhadora nacional, além de contribuir com a manutenção das atividades estratégicas e táticas, garantindo o pleno andamento e desenvolvimento dos negócios.

Tal regime de trabalho, mesmo sendo utilizado há anos, passou a ser regulamentado no Brasil apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista, abordando diversos conceitos importantes para os teletrabalhadores. Enaltecida por alguns autores e criticada por outros, em seu artigo 62, inciso III, com o advento da referida Reforma, a nova Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acabou excluindo os teletrabalhadores de todos os direitos relativos à duração da jornada de trabalho, deixando dúvidas sobre o seu controle e sobre o direito dos teletrabalhadores a horas extras.

No entanto, foi-se necessário a revisão do referido artigo, haja vista que com a alta tecnologia existente atualmente, há possibilidades de se controlar a jornada de trabalho à distância. Em 2022 foi expedida a Medida provisória 1.108, a qual se converteu na lei 14.442/22, e que trouxe mudanças expressivas ao regime de teletrabalho, dentre elas, a possibilidade do pagamento de horas extras aos teletrabalhadores contratados por jornada, e a exclusão somente dos

teletrabalhadores que prestem serviço por produção ou tarefa do capítulo da duração da jornada prevista na CLT.

O regime de teletrabalho, por ser considerado uma modalidade mais flexível, este também se ampara no princípio do direito à desconexão, o qual é previsto na Constituição Federal, sendo um direito que qualquer trabalhador tem de desligar-se do seu trabalho diário após um período de tempo laborado, sendo de extrema importância para a condição física, psíquica do trabalhador, bem como para a preservação da sua vida social e seu convívio familiar, devendo haver um limite de jornada do teletrabalhador.

A motivação para a realização dessa pesquisa se origina pelo modo em que esse regime de trabalho adentra na qualidade de vida do trabalhador e quais consequências podem surgir se não houver a moderação em sua execução.

Desse modo, o presente trabalho buscará apontar, por meio de uma pesquisa qualitativa e de revisão teórica de livros, artigos científicos, notícias atuais, revistas e legislação vigente, as mudanças que a lei 14.442/22 abordou sobre o teletrabalho, especialmente verificando a questão das horas extras e da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, bem como a relação dessa regulamentação jurídica com o direito à desconexão. Para isso, a pesquisa se baseará na metodologia dedutiva, na qual, por meio de argumentos gerais serão apresentados os argumentos mais particulares sobre a pesquisa.

Assim, primeiramente, será analisado o histórico do Direito do Trabalho e seus princípios basilares, bem como a jornada de trabalho legal estabelecida, as formas de controle laboral descritas na legislação pátria e o adicional de horas extras. Em seguida, o presente artigo aprofundará o tema central, o teletrabalho, identificando seus conceitos, sua contextualização histórica, suas vantagens e desvantagens, suas diferentes modalidades, além da evolução legislativa do referido instituto. Por fim, serão apontadas as premissas inovadoras que a lei 14.442/22 abordou quanto ao teletrabalho e serão especificadas as questões sobre as horas extras e sobre a jornada de trabalho para os teletrabalhadores, bem como a possível violação do direito à desconexão, haja vista que mesmo depois de encerrado o período laboral, o teletrabalhador fica conectado ao trabalho através dos instrumentos tecnológicos, inclusive por que a prestação de serviço ocorre na maioria das vezes no domicílio do

trabalhador, levando o este à uma imensa confusão entre o seu mundo laboral e particular.

Quanto ao método de procedimento, será utilizada uma análise histórica evolutiva e documental sobre o assunto. Tal investigação se dará através de um acompanhamento da evolução histórica do objeto de pesquisa: o teletrabalho, examinando os fenômenos históricos, a fim de verificar os possíveis graus de influência na atualidade. Já a técnica documental, de extrema relevância no trabalho, se dará a partir da análise da legislação vigente, a qual trata a respeito do tema: a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis de Trabalho e a lei 14.442/22.

2-HISTÓRICO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Ao se examinar o Direito do Trabalho, há necessidade de se lembrar de sua gênese e de seu desenvolvimento no decorrer do tempo, como também dos novos conceitos e instituições que foram surgindo com o passar dos anos. O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não admitindo o estudo de quaisquer de seus ramos sem que se tenha noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.

Inicialmente, de acordo com Leite (2023), a palavra Trabalho vem do latim “tripalium”, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.

Na Bíblia, o trabalho foi considerado um castigo. No Antigo Testamento, menciona-se a passagem em que o homem, após comer do fruto da árvore do conhecimento do bem e do mal, desrespeitando o mandamento de Deus, é expulso do jardim do Éden, devendo, a partir disso, trabalhar para obter o seu próprio sustento (Gênesis 3:19).

Apesar disso, Gustavo Filipe (2022, p.15) entende que o Cristianismo influencia positivamente na ideia de trabalho como um valor, ao ser realizado pelo ser humano, o qual foi criado à imagem e semelhança de Deus, dotado de inteligência para exercer a sua atividade criadora neste mundo

A primeira forma de trabalho subordinado foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do “dominus”. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Faziam serviços que não eram feitos por cidadãos livres.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. 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 o 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 às outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado uma atividade dignificante.

Neste contexto histórico, Gustavo Filipe menciona que:

Na antiguidade, o trabalho apresentava um sentido negativo, sendo visto como um castigo no pensamento clássico grego. Nesse sentido, Aristóteles e Platão não apresentavam o trabalho como um valor voltado a dar dignidade ao homem. Entretanto, diversamente, os sofistas apresentavam o trabalho como algo positivo e de relevância. (GARCIA, 2022, p.15)

No Direito Romano, faz-se referência ao contrato conhecido como “locatio conductio”, abrangendo três modalidades de organização do trabalho do homem livre: “locatio rei”, qual consiste na locação ou arrendamento de coisa mediante pagamento, a “locatio operarum”, que é a locação ou prestação de serviços mediante remuneração, e a “locatio operis”, definida como empreitada, ou seja, realização de obra mediante pagamento. Embora essas duas últimas formas envolvessem a contratação de trabalho livre, ainda eram pouco utilizadas na época da sociedade pré-industrial, em que predominavam o trabalho escravo (Idade Antiga) e, posteriormente, o trabalho servil (Idade Média).

No feudalismo, havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida. Para Sérgio Pinto Martins (2023) nessa época, o trabalho era considerado um castigo, onde os nobres não precisavam trabalhar.

Na Idade Média, com as corporações de ofício, observam-se três modalidades de membros. Os mestres, os quais eram os proprietários das oficinas, já tendo sido aprovados na confecção de uma obra-mestra. Os companheiros, que eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres, tratando-se de grau intermediário surgido no século XIV, e os aprendizes, que eram os menores que

recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos.

Para Martins (2023), nesta época da história havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador, porém, os objetivos continuavam os mesmos, pois se buscava alcançar os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. Já o companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Se tratando dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra.

Nesta época a jornada de trabalho era muito longa, chegando a trabalhar por 18 horas seguidas no verão, porém, na maioria das vezes, a jornada terminava com o pôr do sol, por questão de qualidade de trabalho, e não por proteção aos aprendizes e companheiros.

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho, sendo imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência.

O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais. No entanto, a partir daí, com o advento da sociedade industrial e com o trabalho assalariado, torna-se realidade o Direito do Trabalho.

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época.

Os ludistas na época, organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam serem elas as causadoras da crise do trabalho. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas.

No entanto, criou-se a necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez substituir o trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se e associarem-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários. Buscava-se também a diminuição das jornadas excessivas e a proibição da exploração do trabalho de menores e mulheres.

Sérgio Martins expressa como era difícil o trabalho das mulheres na época, além dos abusos cometidos:

As mulheres levavam os filhos às fábricas, enquanto elas ficavam trabalhando. As crianças eram mantidas quietas com o uso de narcóticos, como o láudano. Eram usadas “chupetas sujas feitas de trapos, atadas a um pedaço de pão embebido em leite e água, e podiam ser vistas, entre os dois ou três anos de idade, correndo pelos corredores das fábricas, com estes trapos na boca. (MARTINS, 2023, p. 21)

A partir daí, começa a haver necessidade de intervenção estatal nas relações do trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

Conforme expresso por Gustavo Filipe (2022, p. 15), o Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente, sendo criada uma lei para estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.

Quanto à legislação, cabe destacar a Lei de Peel, de 1802, da Inglaterra, de proteção aos menores nas fábricas, que limitou a jornada de trabalho a 12 horas. Na França, em 1841, surge lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos. Na Alemanha, observam-se as leis sociais de Bismarck (1883), e na Itália, em 1886, são criadas leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor.

Para Gustavo Filipe (2022, p. 15) essas mudanças ocorreram, ainda, em razão da ideia de justiça social, que se fortaleceu a partir da doutrina social da Igreja Católica, por meio da Encíclica “Rerum Novarum”, de 1891, do Papa Leão XIII. O tema prosseguiu com as Encíclicas “Quadragesimo Anno”, de 1931, e “Divini Redemptoris”, de 1937, de Pio XI; “Mater et Magistra”, de 1961, de João XXIII; “Populorum Progressio”, de 1967, de Paulo VI; “Laborem Exercens”, de 1981, de João Paulo II; “Caritas in Veritate”, de 2009, de Bento XVI; “Fratelli Tutti”, de 2020, do Papa Francisco.

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, o qual é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário

mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. Previa a proteção à maternidade.

Daí em diante, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas. A constitucionalização do Direito do Trabalho a partir de 1917 mostra a passagem do Estado Liberal para o Estado Social.

Em 1919, surge o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

A “Carta del Lavoro”, de 1927, da Itália, instituiu um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil. No corporativismo, o objetivo era organizar toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando a organização sindical vinculada ao Estado.

Para Sérgio Martins (2023) as diretrizes básicas do corporativismo consistiam no nacionalismo, na necessidade de organização, na pacificação social, e também na harmonia entre o capital e o trabalho

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), houve a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), na Conferência de São Francisco (1945), com a aprovação da Carta das Nações Unidas. Em 1944, a OIT aprovou a Declaração de Filadélfia, ampliando os princípios do Tratado de Versalhes e estabelecendo a cooperação internacional para a realização da justiça social.

Já no ano de 1946, consolidou-se a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Na Conferência Internacional do Trabalho de 1946, foi aprovado o novo texto da Constituição da OIT, com a integração da Declaração de Filadélfia como seu anexo.

Ainda no plano internacional, a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, também prevê diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitação de jornada, repouso semanal, etc.

Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico.

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Por isso, o Direito do Trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-o em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. Nesse enfoque, é interessante notar que o Direito do Trabalho passa a evitar, até mesmo, um eventual colapso do sistema, que poderia decorrer de níveis inaceitáveis de miséria e desigualdade, o que afetaria os níveis globais de consumo, levando os próprios detentores do capital à ruína.

2.1- Histórico do direito do trabalho no Brasil

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos

do Direito e, especialmente, do Direito de Trabalho, como ocorre com nossa Constituição atual.

A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício, devendo haver liberdade de exercício de profissões. Observa-se a presença do trabalho escravo, até a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão no Brasil.

Em 1891, a Constituição reconheceu a liberdade de associação, que tinha na época caráter genérico, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública. Permitia a livre associação e o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias, etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o Presidente da República a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939), etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento.

A Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que no Brasil só foi sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

Para Sérgio Martins (2023) a limitação da jornada de trabalho é vista como uma das principais conquistas dos trabalhadores ao longo da história mundial e do Brasil. Com a introdução de máquinas na produção durante a Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho passou por uma transformação significativa.

A Carta Constitucional de 10-11-1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição de cunho eminentemente corporativista, inspirada na Carta del Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa. O próprio art. 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. O Conselho de Economia Nacional tinha por atribuição promover a organização corporativa da economia nacional.

A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação.

Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional. Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da Carta del Lavoro.

Logo após, foi necessário criar um documento que protegesse os direitos do trabalhador, qual seja a Consolidação das Leis Trabalhistas. Sobre o assunto, Gustavo Filipe dispõe que:

A existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi reunir as leis trabalhistas existentes. (GARCIA, 2023, p. 16)

No mesmo sentido, Sérgio Martins diz que:

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito

novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a. A Comissão acrescentou o Título I – “Introdução” (arts. 1º a 12) e a parte do Título IV – “Do contrato individual de trabalho” (arts. 442 a 476). Não foi inspirada na Carta del Lavoro italiana. A CLT não é cópia da Carta del Lavoro. Esta tinha 30 declarações. A CLT tem aproximadamente 922 artigos. A CLT é muito maior que a norma italiana. (MARTINS, 2023, p. 25)

A comissão trabalhista para editar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) era composta por Luiz Augusto Rego Monteiro, Oscar Saraiva (que posteriormente passou a fazer parte da comissão da Previdência Social), José de Segadas Viana, Dorval Lacerda e Arnaldo Lopes Sússekind. Após nove meses, a comissão apresentou o anteprojeto, em 9 de novembro de 1942, sendo ele concluído em 31 de março de 1943.

Sérgio Pinto Martins explica que a CLT foi disposta em três fases do Governo Vargas, além de diversas fontes de inspirações, quais sejam:

A primeira fase era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda fase foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937. A terceira fase era dos decretos-leis de 1937 a 1941. As inspirações da CLT foram o Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em São Paulo, em 1941. Em segundo lugar, foram utilizadas as Convenções da OIT que tinham sido ratificadas e também as que não tinham, que eram citadas nos pareceres de Oliveira Vianna. Em terceiro lugar, foi utilizada a Encíclica Rerum Novarum, que preconiza a ideia de justiça social. Nem todas as Convenções da OIT tinham sido ratificadas em 1943. Por último, os pareceres dos consultores jurídicos do Ministério do Trabalho (Oliveira Vianna e Oscar Saraiva). No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a fonte era a corporativista italiana. (MARTINS, 2023, p. 25)

O Direito do Trabalho surge nos países pela luta de classes, de baixo para cima. No Brasil, surge de cima para baixo, pois Getúlio Vargas é quem estabelece a legislação. Ela não provém das partes, de forma autônoma, mas de forma heterônoma. Ela não decorreu de reivindicações dos trabalhadores, como em outros países, mas para agradar à classe trabalhadora e de dominação pelo Estado.

Desta forma, Martins dispõe que:

O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato. (MARTINS, 2023, p. 25)

A Constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior, pois foi votada pelo Congresso Nacional. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal

remunerado, estabilidade, direito de greve e outros direitos trabalhistas superiores àqueles das Constituições anteriores.

No plano infraconstitucional, cabe fazer menção, entre outras: à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, dispondo sobre repouso semanal remunerado e remuneração de feriados; à Lei 2.757, de 23 de abril de 1956, que dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais; à Lei 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamentando as atividades dos empregados vendedores-viajantes; à Lei 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal (décimo terceiro salário).

A Constituição de 1967 manteve direitos trabalhistas das Constituições anteriores e passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966. São dessa época diversas leis ordinárias, por exemplo: a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, dispondo sobre o emprego doméstico (atualmente revogada pela Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico); a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, estatuinto normas sobre o trabalho rural; a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, sobre o trabalho temporário.

Constituição Federal de 1988, promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu Título II, trata dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, cujo Capítulo II refere-se aos “Direitos Sociais”, abordados no art. 6º. Os arts. 7º a 11 versam sobre o Direito do Trabalho. Importantes direitos trabalhistas, individuais e coletivos, passaram, assim, a ser assegurados no contexto dos direitos fundamentais, em sintonia com os mandamentos da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

A Lei 13.467, conhecida como reforma trabalhista, de 13 de julho de 2017, com início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial, ocorrida em 14 de julho de 2017, alterou em torno de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

2.2 – Jornada de trabalho – Conceituação e regramento jurídico

A jornada de trabalho é o período estabelecido em uma relação de trabalho, para que o funcionário fique à disposição do empregador. Ou seja, ela determina o tempo em que o funcionário executará o seu trabalho.

Pode-se dizer que a jornada de trabalho, a qual é regulada pelo Direito, tem natureza de norma de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa.

Como conceituação à jornada de trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite dispõe que:

A jornada de trabalho diária não diz respeito somente ao tempo em que o trabalhador se encontra, efetivamente, prestando seu labor, mas engloba também o tempo em que fica à disposição do empregador e, em alguns casos, o lapso temporal despendido pelo trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa. Além disso, há também aqueles obreiros que trabalham em regime de prontidão ou de sobreaviso. (LEITE, 2022, p.282)

Para Nascimento (2003), jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho.

Já para Maurício Godinho (2019), a jornada de trabalho pode ser conceituada como o lapso temporal diário, semanal ou mensal em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados. Como se percebe da própria definição da figura jurídica, para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho, ou de disponibilidade perante o empregador.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022, p. 425) conceitua a jornada de trabalho como o montante de horas de um dia de labor. No entanto, para o mesmo autor, existem três teorias acerca da abrangência da jornada de trabalho, quais sejam:

A teoria do tempo efetivamente trabalhado não computa na jornada de trabalho as paralisações do empregado, como os intervalos. A teoria do tempo à disposição do empregador é mais abrangente, pois considera como jornada de trabalho não só o tempo de efetivo serviço, como o tempo à disposição do empregador. A teoria do tempo in itinere é a que considera como jornada de trabalho todo o período, desde o momento em que o

empregado se dirige ao trabalho, até quando ele retorna para sua casa. (GARCIA, 2022, p. 425)

O critério da composição da jornada de trabalho adotado pela CLT está previsto no artigo 4º do dispositivo, o qual diz que:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943)

Portanto, ao analisar o presente artigo, percebe-se que a jornada de trabalho não compreende somente o tempo efetivo em que um empregado laborou, mas também, o tempo em que ficou à disposição do empregador, aguardando ordens ou executando-as.

Na mesma linha de raciocínio, a CLT, também no artigo 4º, em seu parágrafo 2º, expressa algumas hipóteses que não serão consideradas tempo à disposição do empregador, e, portanto, não integrarão a jornada de trabalho.

Art. 4º, §2º, CLT - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal (...) 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 7º da Constituição da República estabelece os direitos dos trabalhadores, incluindo a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com a possibilidade de compensação de horários e redução da jornada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme prevê o inciso XIII do referido artigo.

Art. 7º, CR - 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)

Além disso, tem-se a possibilidade da jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e para os trabalhos que preveem o regime parcial, desde que não haja negociação coletiva que expresse o contrário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aborda a limitação da jornada de trabalho no artigo 58, o qual dispõe que:

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

A primeira Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tratou da questão da jornada de trabalho, com a Convenção 1, assinada em 1919, estabelecendo o princípio de oito horas diárias ou 48 horas semanais. Em 1935, a Convenção 40 recomendou a jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Algumas categorias possuem jornadas diferenciadas devido à regulamentação própria, como bancários (seis horas diárias ou 30 horas semanais), jornalistas (cinco horas diárias ou 30 horas semanais), médicos (quatro horas diárias), aeronautas (devido às particularidades da atividade, a jornada pode chegar à 20 horas), radiologistas (24 horas semanais) e advogados (quatro horas diárias ou 20 horas semanais), entre outras.

No Brasil, em regra, os trabalhadores contratados com carteira assinada possuem a jornada de trabalho estipulada em contrato de trabalho. A lei ainda exige que a duração do trabalho a ser cumprida diariamente fique clara para o empregado, podendo até mesmo ser acordada por escrito.

O controle convencional do tempo de trabalho pode ser feito através de registro de ponto. Para estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores, é obrigatória a anotação da hora de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho, conforme o artigo 74, §2º da CLT¹. A prova sobre a jornada deve ser feita pelo empregador, conforme a jurisprudência do TST (Súmula 338²) e a não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa da veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado.

Antes da vigência da Reforma Trabalhista, o período gasto no trajeto entre a casa e o trabalho, nos casos em que o empregador fornecia transporte aos empregados para o trabalho realizado em locais de difícil acesso, e os não servidos por transporte público disponível era considerado tempo à disposição do empregador

¹Art. 74, § 2º, CLT: “Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico (...)

²Súmula 338 TST: “I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário” (...)

e deveria ser remunerado. No entanto, atualmente, o período não mais integra a jornada de trabalho.

O intervalo intrajornada, destinado ao repouso e alimentação, não é computado na jornada de trabalho. O artigo 71³ da CLT determina que quem trabalha mais de seis horas tem direito a um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas. Se a jornada é inferior a seis horas, o intervalo mínimo é de 15 minutos. Quando o período de descanso não é cumprido, o empregador fica obrigado a remunerá-lo como horas extras, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme estabelece o artigo 71, §4º da CLT⁴.

O intervalo de uma hora pode ser reduzido para 30 minutos, mediante autorização do Ministério Público do Trabalho, em situações especiais relacionadas ao fornecimento de refeições em espaço adequado. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) passou a admitir a redução para 30 minutos, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho nos termos do artigo 611-A da CLT⁵.

Por lei, todos os tipos de escala de jornada de trabalho devem garantir ao trabalhador no mínimo 24 horas consecutivas de descanso semanal remunerado. É importante destacar que a CLT estabelece que, entre uma jornada de trabalho e outra, deve haver um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso. É o que prevê os artigos 66 e 67 da CLT:

Art. 66, CLT - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (BRASIL, 1943)

Art. 67, CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. (BRASIL, 1943)

Isso significa que o empregador deve garantir ao trabalhador um tempo suficiente para que ele possa se recuperar física e mentalmente antes de iniciar uma

³Art. 71, caput, CLT: “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”

⁴Art. 71, §4º, CLT: “A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

⁵Art. 611-A, CLT: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (...)”

nova jornada. Essa disposição tem como objetivo proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de garantir condições adequadas de trabalho. É fundamental que empregadores e trabalhadores estejam cientes dessas normas e as respeitem, para evitar problemas e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2.3 – Horas extras - Conceituação e regulamentação jurídica

As horas extras são horas trabalhadas além do limite da jornada de trabalho previsto em contrato, lei ou convenção coletiva. A regulamentação jurídica das horas extras varia de país para país, mas, em geral busca proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo o pagamento adequado por esse trabalho adicional.

No Brasil, as horas extras são regulamentadas pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, XVI, e pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 59, §1º, onde dispõem que as horas extras devem ser remuneradas com um adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho ou compensadas através de banco de horas.

Art. 7º, XVI, CR: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988)

Art. 59, CLT: 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)

Esse adicional pode ser maior em alguns casos, como em feriados, jornadas noturnas ou até mesmo através de convenção coletiva que dispõe sobre o assunto.

O autor Maurício Godinho conceitua a jornada extraordinária de trabalho como:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em norma jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta. (DELGADO, 1998, p. 67)

As horas extras podem ser definidas por Sérgio Pinto da seguinte maneira:

Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação. (MARTINS, 2023, 351).

O banco de horas é uma modalidade de compensação de jornada que substitui o pagamento do adicional de horas extras por folgas compensatórias ou diminuição de horas da jornada. É assim chamado, pois se assemelha a um banco, onde ao invés de dinheiro, são acumuladas horas de trabalho, sejam elas positivas ou negativas.

As horas extras não se referem apenas às horas remuneradas com adicional, mas sim às horas que excedem a jornada normal de trabalho. A remuneração é um efeito natural da contraprestação, mas não é um elemento necessário para caracterizar as horas extras, pois é possível utilizar o regime de compensação de jornada, onde as horas excedentes em um dia podem ser compensadas em outros dias com a redução da jornada, sem a necessidade de pagar o adicional de horas extras.

Além disso, a CLT também no artigo 59, limita o número de horas extras que um trabalhador pode fazer, para garantir a saúde e a segurança do empregado. Segundo a lei, o limite é de duas horas extras por dia, exceto em casos de força maior ou de necessidade imperiosa.

É importante destacar que as horas extras devem ser registradas pelo empregador, por meio de controle de ponto ou outro meio eletrônico, mecânico ou manual. O trabalhador também pode ser obrigado a registrar as horas extras em um livro de ponto ou em outra forma de controle de jornada.

No entanto, a atual legislação permite o ponto por exceção, o qual consiste em uma prática baseada na ideia de que os funcionários só precisam fazer o registro de ponto em situações excepcionais. Ou seja, é feita apenas em casos de faltas, atrasos, horas extras, atestados, entre outros. Essa espécie de registro de ponto está prevista no artigo 74, §4º da CLT

Art. 74, §4º, CLT - Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943)

Caso o empregador não cumpra as normas de regulamentação das horas extras, o trabalhador pode recorrer à Justiça do Trabalho para fazer valer seus direitos. Além do pagamento do adicional de horas extras, o empregador pode ser condenado a pagar multas e indenizações, caso seja comprovado que houve prejuízos ao empregado.

Em geral, a realização de horas extras depende da aceitação do empregado, mas isso não as torna legais, porque mesmo que o trabalhador aceite realizá-las, há uma submissão a uma jornada exaustiva que afeta o seu rendimento e compromete sua saúde física e mental, além de restringir seu direito ao lazer, descanso, convívio familiar e social.

Mesmo que as horas extras sejam corretamente remuneradas, não há contraprestação financeira que compense o prejuízo que essa prática causa ao trabalhador, já que ele é impedido de desfrutar da convivência com sua família, amigos e muitas vezes de acompanhar o crescimento de seus filhos ou exercer seu próprio credo religioso.

3- O INSTITUTO DO TELETRABALHO

O instituto do teletrabalho foi amplamente regulamentado pela Reforma Trabalhista em 2017, sendo principalmente utilizado e conhecido ao final de 2019, frente à pandemia mundial enfrentada, sendo preciso abordar esse regime de trabalho para preservar a saúde dos trabalhadores.

3.1- Conceito de teletrabalho

O regime de teletrabalho é regulamentado no Brasil pelo Capítulo II-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, após a reforma trabalhista, mais precisamente em seu artigo 75-A e seguintes.

A palavra “teletrabalho”, segundo Keller (2020), vem do grego “tele”, que significa distante. Assim, para que seja configurado o regime de teletrabalho, faz-se necessário que o empregado esteja realizando suas tarefas em um ambiente fora da sede da empresa, como, por exemplo, em sua residência.

Conforme redação dada pela Lei 13.467/17 ao artigo 75-B da CLT, entende-se por teletrabalho:

Art. 75-B, CLT - 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 (BRASIL, 1943)

Cairo Junior, conceitua teletrabalho como aquele executado fora do centro de trabalho tradicional, concebido como forma flexível de organização do trabalho e com utilização das ferramentas fornecidas pelas novas tecnologias da informática e das telecomunicações. (CAIRO JUNIOR, 2019, p. 416)

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019), para ter um regime de teletrabalho é necessário apresentar algumas características, quais sejam: atividade realizada a distância, sem controle físico da execução, e por intermédio de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicação.

Portanto, pode-se entender como teletrabalho aquele realizado fora da sede da empresa, onde não há fiscalização física por parte do empregador, cujo trabalho é realizado com auxílio de tecnologias de comunicação, quais sejam computadores, tablets, etc.

3.2- Contextualização histórica e surgimento do teletrabalho

Conforme explicado por Thiago Spritzer (2008), o regime de teletrabalho não é uma novidade advinda do século XXI, muito pelo contrário, sua primeira aparição foi no século XIX, mais precisamente, no ano de 1857, quando nem sequer se pensava na existência da internet. Neste mesmo ano, o proprietário da empresa “Pennsylvania Railroad”, o americano J. Edgard Thompson, descobriu uma forma de utilizar o sistema privado de telégrafo adotado em sua empresa para gerenciar funcionários que atuavam longe, se encaixando no regime de trabalho fora da sede da instituição.

Freitas (2011) expõe que no decorrer da década de 1950 foram criadas diversas teorias que abordavam o tema, tendo como pioneiros Norbert Wiener e Jack Nilles, os quais incentivaram tentativas para que o trabalho a distância obtivesse sucesso. O termo de trabalho a distância foi citado pela primeira vez por Wiener, o qual possuía como objeto de estudo a distinção do transporte físico de dados, como o fac-símile e o transporte de informação. Com isso, abriu-se vista para a implantação da tecnologia, aprimorando-se a ideia do desenvolvimento dos computadores e a capacidade de interação entre eles.

Com o crescimento tecnológico, houve relevantes alterações no mercado de trabalho principalmente com a adoção do modelo neoliberal, o qual defendia a intervenção mínima do Estado, causando uma crise no sistema fordista e keynesiano existentes à época. Conforme exposto por Araújo (2014) a década de 1960, foi estabelecido um sistema de produção flexível, o qual permitia que os trabalhadores produzissem produtos por conta própria, abandonando a rigidez do trabalho nas grandes fábricas. Em decorrência disso, houve uma descentralização das relações trabalhistas, aparecendo novamente a modalidade de “trabalho fora da sede da empresa”, razão em que os trabalhadores começaram a trabalhar em suas residências.

No ano de 1973, uma grande crise petrolífera atingiu os Estados Unidos, ocasionando uma repercussão mundial, obrigando os americanos a procurarem meios de economizar energia. Neste contexto histórico, o americano Jack Nilles abordou a ideia de reduzir o deslocamento dos trabalhadores, que saíam de suas casas para a sede da empresa diariamente, ocasionando um enorme gasto de combustível e automaticamente uma significativa poluição atmosférica. Desta maneira, Nilles (1997)

solidificou o Teletrabalho, sendo criador da primeira obra publicada acerca do tema, marcando a época pela substituição do deslocamento físico, para o deslocamento da informação.

No entanto, naquela época faltavam tecnologias suficientes para que a implementação do teletrabalho virasse realidade, pois era considerado uma forma de trabalho não lucrativa para as empresas, sendo raramente utilizada no momento histórico. Somente na década de 1990, quando a internet começou a ganhar força, pôde retornar à aplicação da proposta do trabalho à distância, sendo necessário reformular as ideias abordadas pelas teorias até então existentes.

Para Araújo (2014) no século XXI, o teletrabalho foi contextualizado pelo interesse e utilidade, sendo o trabalho na residência do trabalhador adotado pelas empresas como uma forma de redução de gastos, uma vez que geraria uma economia muito significativa em relação aos custos necessários para abrigar os funcionários na sede da empresa. O trabalho a distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade.

Art. 6º, CLT - 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. (BRASIL, 1943)

Já em 2017, a reforma trabalhista abordou o tema do trabalho à distância de forma sucinta, no capítulo II-A da CLT, mas acabou não garantindo a segurança necessária ao teletrabalhador.

O teletrabalho por sua vez, ganhou bastante destaque no ano de 2020, durante a pandemia mundial do covid-19, já que foi preciso implantar um isolamento social, não sendo possível manter os funcionários na sede da empresa, sendo obrigado o empregador a fechar seu negócio temporariamente, ou habilitar o regime de trabalho à distância aos seus trabalhadores, para resguardar o direito à saúde destes.

Após este cenário caótico que foi presenciado pelo mundo em 2020, foi abordado o tema do teletrabalho de maneira mais corriqueira, sendo a partir de então expedidas diversas medidas provisórias acerca do assunto, como a MP 1.108/22, a qual foi convertida na Lei 14.442/22.

3.3- Evolução legislativa do teletrabalho no Brasil

A elaboração das leis modernas decorre principalmente da atuação do Estado, e em particular do poder legislativo. No entanto, em muitos casos, o processo legislativo não é rápido e nem suficientemente interessado por parte dos responsáveis competentes para acompanhar as mudanças sociais, o que resultou na falta de uma tipificação adequada do teletrabalho durante certo tempo.

Em 2011, o trabalho a distância foi incluído pela primeira vez na legislação trabalhista por meio da Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incorporar essa modalidade, tendo como redação:

Art. 6º, CLT - 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)

Com o avanço da sociedade e das relações de trabalho, e com a crescente popularidade dos trabalhos tecnológicos e consequente adoção do teletrabalho, tornou-se cada vez mais necessário regulamentar essa modalidade de contrato. Em 2017, com a reforma trabalhista e a promulgação da Lei 13.467/2017, foi criado um novo capítulo na CLT dedicado exclusivamente ao teletrabalho no Título II, denominado "Normas gerais de proteção do trabalho", no capítulo II-A.

Os novos dispositivos legais trataram de definir o conceito de teletrabalho, estabelecer limites à sua aplicação, regulamentar a forma de adesão e indicar os meios tecnológicos envolvidos no processo. Em 2020, a Medida Provisória 927 foi editada para lidar com o estado de calamidade pública decorrente da pandemia COVID-19, permitindo a mudança do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

Em 28 de março de 2022, a Medida Provisória 1.108/22 foi publicada, trazendo novas diretrizes legais para essa modalidade de contrato de trabalho. Posteriormente, essa medida provisória foi convertida na Lei 14.442/22, que será analisada mais adiante.

3.4- Modalidades de teletrabalho

Conforme já mencionado, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância em que o empregador e o empregado não estão fisicamente no mesmo local. Essa forma de trabalho possui como características principais o fator geográfico (distância), o fator tecnológico (uso de tecnologias de informação) e o fator organizacional (mudança na organização e realização das tarefas).

Existem diversas modalidades de teletrabalho, sendo que as mais comuns são: o teletrabalho realizado em domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho móvel e o teletrabalho transnacional. Embora haja diversas classificações propostas pelos doutrinadores, essas quatro modalidades são as mais destacadas.

Para Oliveira (2020) a modalidade de teletrabalho em domicílio, também chamada de home office ou eletrônico home work, caracteriza-se como aquele realizado na residência do empregado ou até mesmo em ambiente familiar diverso, mediante o uso de tecnologias que permitam a comunicação com a empresa.

No mesmo sentido, Delgado (2019) explica que o trabalho a domicílio tradicional existe há anos na sociedade, caracterizado como aquele exercido por costureiras, doceiras e trabalhadores no setor calçadista. Já o novo trabalho a domicílio, igualmente denominado de home office, é executado por intermédio dos meios de tecnologia e informática. Segundo o autor, o teletrabalho, por sua vez, diferentemente do trabalho a domicílio, pode ser exercido em locais distintos por meio da informática, celular ou internet.

No teletrabalho a domicílio, o empregado realiza suas tarefas no ambiente familiar através da utilização das tecnologias de informação, como é possível se constatar através dos autores Lourenço e Aranalde:

Nessa modalidade, o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet, etc. Trata-se da maneira mais comum de teletrabalhar, podendo o empregado estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido). (LOURENÇO; ARANALDE, 2018, p.346).

De acordo com Oliveira (2020), os telecentros são uma modalidade de teletrabalho comum na Europa, sendo localizados em regiões próximas à residência

dos trabalhadores, a fim de facilitar o deslocamento para o local de trabalho. Esses locais podem ser de propriedade da empresa ou não.

Lourenço e Aranalde (2018) acrescentam que os telecentros são espaços de trabalho estrategicamente situados entre o domicílio do trabalhador e a sede da empresa, podendo ser compartilhados por uma ou mais empresas. Dessa forma, os telecentros oferecem aos funcionários a oportunidade de trabalhar fora do escritório, em um ambiente mais próximo e conveniente para eles, ao mesmo tempo em que mantêm um certo grau de conexão com a empresa.

Segundo Oliveira (2020), no teletrabalho móvel não há um local fixo para a realização das atividades laborais, e estas são geralmente exercidas durante viagens, utilizando equipamentos como notebooks e celulares que permitem o trabalho em qualquer lugar. O autor destaca que esse tipo de teletrabalho pode ser exercido dentro de aviões, carros, em casa ou no escritório do cliente, e é possível graças às tecnologias de informação disponíveis. Essa modalidade de trabalho é frequentemente utilizada no Japão e no Canadá.

No mesmo sentido, Lourenço e Aranalde salientam que no teletrabalho móvel o trabalhador possui mais flexibilidade:

O fato de o teletrabalhador possuir mobilidade permanente, graças à utilização de equipamentos eletrônicos portáteis, como é o caso dos tablets, notebooks, smartphones, que permitem o labor até mesmo em deslocamento, como, por exemplo, em ônibus, táxis, trens, etc. Essa modalidade é caracterizada pela ausência de determinação quanto ao local de onde o teletrabalhador estará prestando serviços. (LOURENÇO; ARANALDE, 2018, p. 345)

Por fim, o teletrabalho transnacional envolve a realização das atividades laborais entre trabalhadores de países diferentes, que colaboram na elaboração de projetos utilizando recursos telemáticos para unificar suas ações. Essa modalidade de trabalho a distância é cada vez mais comum em um mundo globalizado e conectado, permitindo que equipes internacionais trabalhem juntas, independentemente da distância física que as separam.

Conforme aponta Oliveira (2020), o teletrabalho transnacional pode gerar certa precarização dos direitos fundamentais, uma vez que não há uma definição clara das regras a serem seguidas em caso de demandas judiciais. No entanto, essa modalidade de trabalho a distância também pode oferecer vantagens, como a inclusão

do teletrabalhador em um contexto globalizado, o que pode abrir novas oportunidades de emprego.

Nesta mesma linha de raciocínio, Cavalcante e Neto (2017, p. 35) lecionam que o trabalho transnacional “é realizado em partes por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto”. Portanto, nota-se que nesta modalidade é possível a contratação de empregados de outro país.

No entanto, com o advento da medida provisória 1.108/22, posteriormente transformada na Lei 14.442/22, foi equiparado o teletrabalho e o trabalho remoto, passando os termos a serem sinônimos para todos os fins, conforme disposto no artigo 75-B da CLT.

Art. 75-B, CLT - 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. (BRASIL, 1943)

Anteriormente a esta mudança na legislação havia diferenças entre o teletrabalho e o trabalho remoto, as quais eram específicas, onde o trabalho remoto era usado em situações eventuais, tendo caráter provisório. Já o teletrabalho possui um caráter permanente, devendo ser formalizada expressamente, pois sua adoção implica em mudanças nas relações de trabalho

Inobstante a existência dessa divisão doutrinária, o tratamento jurídico aplicado para todas as modalidades descritas acima é o imposto pela CLT.

3.5- Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Assim como em todos os regimes de trabalho, o teletrabalho apresenta tanto vantagens quanto desvantagens. É necessário, portanto, analisar cuidadosamente ambos os lados para avaliar a viabilidade dessa modalidade de trabalho.

As principais vantagens do teletrabalho para o empregado incluem a flexibilização da jornada de trabalho, a possibilidade de organizar melhor o tempo, para conciliar a vida pessoal e profissional, a autonomia para organizar o tempo e o local de trabalho, além da economia de tempo e custos com deslocamento para o trabalho. O trabalhador pode organizar seus horários de acordo com suas necessidades, escolher o local onde deseja trabalhar e otimizar seu tempo para realizar suas tarefas. Isso pode contribuir para uma maior qualidade de vida e bem-

estar, além de favorecer a produtividade e a realização das atividades laborais de forma mais eficiente.

Ainda que o trabalho nesta modalidade seja exercido fora das dependências da empresa, é válido salientar que os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos de um trabalhador tradicional, incluindo férias, décimo terceiro, FGTS, PIS, entre outros, pois tem o vínculo de emprego reconhecido pelo ordenamento jurídico. No entanto, dispõe o art. 62, III, da CLT, que não há obrigatoriedade do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador contratado por produção ou tarefa, tirando destes empregados, a princípio, a possibilidade de receber o adicional de horas extras.

Para Oliveira (2020), o legislador definiu que por ser uma modalidade de trabalho fora da sede da empresa, automaticamente, o teletrabalhador possui maior liberdade e flexibilidade quanto a seus horários, já que não há uma forma concreta de fiscalização da jornada de trabalho por parte do empregador.

Entretanto, diante da alta tecnologia existente na atualidade, é possível encontrar mecanismos que facilitem o controle de jornada do teletrabalhador, uma vez que fica possível, de forma clara, a conexão entre o empregado e o empregador. Até mesmo pode-se dizer que o monitoramento da jornada em regime de teletrabalho é mais eficiente que a fiscalização física, já que esta primeira envolve alta tecnologia.

Para o empregador que adota o regime de teletrabalho as principais vantagens são: redução de despesas com a manutenção de espaço físico e equipamentos, aumento da produtividade, redução de faltas e atrasos dos empregados e retenção de profissionais talentosos, já que estes dariam em tese preferência a empresas que adotassem esta modalidade de regime.

Para a sociedade, as vantagens do teletrabalho estão relacionadas à redução na circulação de automóveis nos mesmos horários, o que diminui o tráfego nas vias e conseqüentemente, a poluição. Além disso, o teletrabalho possibilita o desenvolvimento do trânsito das cidades em pontos diversos, uma vez que evita o deslocamento dos empregados para as unidades físicas do empregador. Com o teletrabalho também é possível gerar novos polos de trabalho e reduzir a concentração de pessoas em grandes centros urbanos.

Outra vantagem para a sociedade é o desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação, já que o aumento na procura dos dispositivos faria com que as empresas especializadas nessa tecnologia buscassem inovar-se com frequência, o que poderia gerar novas oportunidades de trabalho e avanços tecnológicos.

De acordo com Winter (2005), o teletrabalho proporciona uma administração mais eficiente do tempo, o que resulta em uma maior produtividade dos serviços, uma vez que diminui os deslocamentos do empregado entre empresa e residência. Além disso, esse tipo de trabalho também oferece maior segurança ao empregado, já que a redução nos deslocamentos pode levar a uma diminuição nos índices de acidentes de trânsito. Por fim, o autor destaca que o teletrabalho também é benéfico para o meio ambiente, como a redução do congestionamento do trânsito e a diminuição dos níveis de poluição causados pelas idas e vindas mais esporádicas.

Para a autora Samaha as vantagens do teletrabalho dizem respeito:

A redução do deslocamento e conseqüente desgaste físico e psicológico do empregado, bem como economia do tempo gasto com os deslocamentos, flexibilidade de horários, maior autonomia, maior qualidade de vida e possibilidade de harmonizar a vida familiar com a atividade laboral. (SAMAHA, 2009, p. 09)

Analisando todos os aspectos explorados, o regime de teletrabalho apresenta vantagens significativas para o empregado, empregador, comunidade e meio ambiente. Para o empregado, há maior autonomia na execução do trabalho, redução de deslocamentos, prevenção de acidentes de trânsito, menor desgaste físico e psicológico. Para o empregador, há redução de custos com espaços físicos e equipamentos, aumento da produtividade, diminuição de atrasos e faltas, e retenção de talentos.

Já para a comunidade, há redução do tráfego de veículos em horários de pico, desenvolvimento em várias áreas da cidade e estímulo ao avanço das tecnologias de informação e comunicação. Também há vantagens para o meio ambiente, pois há redução da emissão de poluentes através da diminuição do fluxo de veículos.

Considerando as vantagens do regime de teletrabalho e que ele traz benefícios para o empregado, empregador, comunidade e meio ambiente, passa-se a analisar as desvantagens desse regime.

Rosenfield e Alves (2011) citam que:

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuírem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo, experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio. (ROSENFELD; ALVES apud ROCHA; AMADOR, 2018, p. 159)

Ao delimitar as desvantagens do regime de teletrabalho, os autores afirmam que embora os empregados assalariados tendam a realizar seus trabalhos com alto grau de comprometimento, eles sofrem alguns efeitos colaterais. Com a necessidade de gerir as metas da empresa e as demandas familiares, pode haver complicações quando se tem filhos pequenos que requerem maior atenção. Além disso, o regime pode levar ao isolamento profissional, já que a grande maioria das vezes o trabalho será realizado sozinho, e pode resultar em desvantagens na distribuição de tarefas e cargos.

A autora Samaha (2009) ratifica que o regime de teletrabalho traz consigo algumas desvantagens para o empregado. Isso ocorre porque trabalhar fora da estrutura física do empregador leva ao isolamento social do trabalhador, limitando o seu desenvolvimento profissional por falta de competição com outros profissionais. Além disso, a quebra das barreiras entre trabalho e família pode ocorrer, uma vez que muitas vezes o funcionário trabalha em sua própria residência, o que pode resultar em uma confusão de horários entre o trabalho e o convívio com a família.

Junior (2013) argumenta que o regime de teletrabalho traz desvantagens a nível individual, organizacional e societário. Em relação às desvantagens individuais, ele aponta que estão relacionadas à condição de isolamento do indivíduo, que deixa de ter contato direto com outros profissionais, o que afeta suas oportunidades de desenvolvimento na empresa pela ausência de competição.

Além disso, esse isolamento pode levar à adoção de certos hábitos prejudiciais à saúde, bem como à utilização de instalações inadequadas, especialmente se os serviços são exercidos em ambiente doméstico. Isso pode gerar conflitos familiares e levar à extensão da jornada de trabalho, uma vez que é mais difícil separar o trabalho da vida pessoal quando ambos ocorrem no mesmo espaço físico.

O autor ainda dispõe que, além das desvantagens de nível individual, o regime de teletrabalho apresenta desvantagens para as organizações. Entre elas, destaca-se a ocorrência de conflitos na empresa decorrentes da ausência de contato pessoal, a dificuldade de supervisão e acompanhamento das atividades dos colaboradores, o enfraquecimento da cultura organizacional em razão da dispersão geográfica dos trabalhadores, a necessidade de investimentos específicos em infraestrutura e tecnologia para possibilitar o teletrabalho e os riscos relacionados à segurança da informação, já que dados confidenciais podem estar disponíveis fora dos domínios da empresa.

Ao nível societário, Junior (2013) ainda diz haver vulnerabilidade da concorrência de mão de obra, uma vez que pessoas de diferentes regiões podem se candidatar a trabalhos por preços menores do que os praticados pelos profissionais que residem na região onde está localizada a empresa. Além disso, a exclusão digital por parte da sociedade pode ser uma barreira, já que muitas pessoas podem não compreender o método de trabalho remoto e, portanto, não serem capazes de participar deste tipo de atividade profissional.

Além das desvantagens previamente citadas, outra regra do regime de teletrabalho que pode prejudicar o trabalhador diz respeito à contratação de serviços por tarefa ou produção. Isso significa que o trabalhador precisa entregar o que foi solicitado pelo empregador, independentemente de isso exigir trabalho noturno ou nos finais de semana, uma vez que o prazo dado pelo patrão pode ser impossível de ser cumprido em apenas oito horas diárias, e, nesta situação, mesmo que o trabalhador trabalhe fora do horário de expediente, ele não terá direito a receber o adicional de horas extras.

4- AS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA CONVERSÃO DA MP 1.108/22 NA LEI 14.442/22 NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

A nova legislação do teletrabalho, representada pela Lei nº 14.442/2022, foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente da República em 2 de setembro de 2022. A sanção dessa lei inclusive realizou ajustes em alguns artigos da CLT que tratam sobre o teletrabalho.

São frutos dessas mudanças: o artigo 75-B que detalha como esse modelo de trabalho deve funcionar. Além disso, o referido dispositivo equiparou o trabalho remoto ao teletrabalho, sendo, a partir de agora, analisado ambos como sinônimos, e, também dispôs sobre a prestação de serviço ser realizada de forma híbrida, e não somente preponderantemente fora das dependências do empregador, conforme era tratado pela reforma trabalhista.

Art. 75-B, CLT - 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 se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

O mesmo artigo, em seu parágrafo 1º, trouxe uma novidade para a legislação, onde fica permitido ao empregado em regime de teletrabalho, comparecer de modo habitual às dependências do empregador para realizar alguma atividade. No entanto, tal comparecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Art. 75, § 1º, CLT - O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

No parágrafo 2º do artigo 75-B, prevê a criação de duas espécies de prestação de serviço no teletrabalho, podendo o empregador contratar o teletrabalhador: por jornada, onde este receberá remuneração por unidade de tempo, ficando à disposição do empregador e tendo sua duração de jornada controlada, e por produção ou tarefa, onde o empregado não terá sua jornada controlada, devendo ser remunerado por unidade de obra, portanto, sua remuneração vai depender do que ele produzir.

Art. 75-B, § 2º, CLT - O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada, ou por produção, ou tarefa. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

No entanto, prevê o parágrafo 3º do artigo 75-B, que os teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa estão expressamente excluídos da duração do trabalho.

Art. 75-B, § 3º, CLT - Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

A grande mudança trazida pela medida provisória 1.108/22, e que é tema central desta pesquisa, foi a alteração do artigo 62, III, da CLT, onde excluía todos os empregados em regime de teletrabalho do direito ao adicional das horas extras. No entanto, com o advento da Lei 14.442/22 houve a modificação do inciso III, do artigo 62, onde passa a prever a possibilidade do pagamento de horas extras aos teletrabalhadores que prestam serviços por jornada, restando excluídos do referido adicional, somente os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa.

Art. 62, CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção, ou tarefa. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

Ainda no artigo 75-B, a lei 14.442/22 tratou de diferenciar e explicar que o trabalho remoto e teletrabalho não se confundem, nem se equiparam com a função de telemarketing, conforme disposto no parágrafo 4º do referido artigo.

Art. 75-B, § 4º, CLT - O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing, ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

A Lei 14.442/22 ainda tratou de definir que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos utilizados para o teletrabalho, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão, ou sobreaviso ao empregador, salvo se houver previsão em acordo individual ou convenção coletiva sobre o assunto.

Art. 75-B, § 5º, CLT - 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. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

Antes da Lei 14.442 não havia clareza sobre como deveriam ser feitas as contratações de estagiários e aprendizes em teletrabalho, contudo, com a nova

medida, fica expressamente autorizado esse tipo de modelo de trabalho para esses colaboradores.

Art. 75-B, § 6º, CLT - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

Outra significativa alteração que, igualmente, era objeto de muita discussão, diz respeito à aplicação das normas coletivas aos teletrabalhadores que, com a inserção do § 7º, do artigo 75-B da CLT, colocou uma definição concreta no assunto, ao estabelecer que serão aquelas da base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, independentemente do local de prestação de serviços, afastando, assim, o chamado critério “*lex loci executionis*”⁶.

Art. 75-B, § 7º, CLT - Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

As regras para trabalho remoto no exterior também têm uma nova regra, segundo a Lei 14.442. Consoante a nova lei, tanto colaboradores que atuam remotamente fora do país ou mesmo dentro do país para alguma empresa estrangeira, a legislação brasileira é que vale na relação trabalhista. Contudo, é possível que o empregador e o empregado façam um acordo para que a lei 7.064, que “dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior” não tenha validade.

Art. 75-B, § 8º, CLT - Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

Com o parágrafo 9º do artigo 75-B da CLT, foi incluído pela lei 14.442/22 a possibilidade de existir um acordo entre empregador e empregado sobre os horários e os meios de comunicação a ser utilizado durante o período de labor, desde que assegurado os repousos legais.

Art. 75-B, § 9º, CLT - Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

⁶ Lei do local onde se procede à execução forçada de uma obrigação.

O regime de teletrabalho, embora seja um modelo mais flexível, deve constar expressamente no contrato de trabalho entre o empregador e empregado, devendo ser feitas as alterações necessárias para se adequar a este tipo de trabalho, conforme prevê o artigo 75-C da CLT.

Art. 75-C, CLT - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943)

Já o artigo 75-C da CLT, em seu artigo 3º, tratou de estabelecer sobre as despesas com o retorno ao serviço presencial, isentando o empregador de responsabilidade quando se tratar de empregado que optou em realizar a prestação de serviço fora do local previsto no contrato de trabalho.

Art. 75-C, § 3º, CLT - O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei 14.442 de 2022) (BRASIL, 1943)

Entretanto, o artigo 75-D continua com a mesma redação da Reforma Trabalhista de 2017, e dispõe sobre a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para a prestação do trabalho remoto.

Art. 75-D, CLT - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 1943)

Já o artigo 75-E que também continua com a redação advinda da reforma trabalhista traz em seu texto sobre as orientações que o empregador deve passar aos empregados em relação a doenças e acidentes de trabalho.

Art. 75-E, CLT - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (BRASIL, 1943)

O artigo 75-F é último artigo que compõe o capítulo II-A da CLT, que trata sobre o regime de teletrabalho, e, ele deixa expresso em seu texto que o empregador deve dar prioridade das vagas de teletrabalho para os empregados com deficiência ou com filhos até quatro anos.

Art. 75-F, CLT - Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022) (BRASIL, 1943)

Diante disso, percebe-se que as mudanças trazidas pela Lei 14.442/22 vieram para definir a regulamentação do regime de teletrabalho, e tratar suas especificidades. No tocante ao tema central da pesquisa, a Lei 14.442/22 inovou trazendo a possibilidade do teletrabalho por produção ou tarefa, no entanto, entende-se que essa espécie de trabalhadores não possuem um controle de jornada, haja vista que há uma maior autonomia e flexibilidade neste regime, e, portanto, não tem direito ao recebimento dos direitos previstos no capítulo da duração do trabalho disposto na CLT.

Nesse sentido, com o advento da referida norma, há um prejuízo para essa modalidade de teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, uma vez que alguns desses empregados laboram até em quantidade maior do que a jornada permitida pela legislação, ficando sem receber a parcela indenizatória correspondente pelas horas excedentes.

4.1- Diferença entre os teletrabalhadores contratados por jornada e os contratados por tarefa ou produção

Embora o teletrabalho não seja uma forma nova de trabalho, ele tem passado por constantes transformações impulsionadas pelas novas tecnologias, formas de trabalho, mudanças na economia e comportamentos sociais. Recentemente, a Lei 14.442/2022 foi promulgada em decorrência da conversão da Medida Provisória nº 1.108/22, que havia alterado as regras da CLT sobre os empregados em regime de teletrabalho. Essas novas regras entraram em vigor em 28/03/2022, data da publicação da MP nº 1.108/22.

Anteriormente à lei 14.442/22, a CLT com o advento da reforma trabalhista ocorrida em 2017 acrescentou ao artigo 62 o inciso III, excluindo do capítulo da duração da jornada os empregados em regime de teletrabalho. Tal inciso teve abordagem ampla, a qual se aplicava a todos os teletrabalhadores, sem distinção.

Art. 62, CLT - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)

Em relação às mudanças trazidas pela referida Reforma Trabalhista, Weigand Neto e Souza (2018) esclarecem que ela incluiu à CLT o inciso III do artigo 62, fixando o regime de teletrabalho como uma das exceções do artigo que trata a respeito da duração do trabalho e como consequência, dispensando o controle da jornada de trabalho, fator que já ocorria nas modalidades de trabalho externo e em cargos de confiança

Em concordância, Renzetti também esclarece que diante da exclusão desta espécie de trabalhadores, retirou também o direito desses aos adicionais previstos no capítulo II da CLT.

O inciso III do artigo 62 da CLT exclui os empregados que trabalham a distância do capítulo “Da Duração do Trabalho”. Isso significa que esses trabalhadores, passam a não ter mais o direito a hora extra, intervalo intrajornada, intervalo interjornadas, hora noturna e adicional noturno. (RENZETTI, 2018, p.65).

Para Oliveira (2020), o legislador ao inserir o inciso III ao artigo 62 da CLT, partiu do princípio de que no regime do teletrabalho, o teletrabalhador possui maior flexibilidade e liberdade para executar suas tarefas, assim como na determinação de seus horários, fator que não geraria a existência de fiscalização e monitoramento da jornada pela empresa.

Dessa forma, os teletrabalhadores eram considerados “trabalhadores flexíveis”, os quais não possuíam um controle efetivo de jornada feito pelo empregador, e, por isso, durante muitos anos ficou definido com base na reforma trabalhista que todos os empregados contratados em regime de teletrabalho não possuíam os direitos previstos no capítulo II da CLT, o qual dispõe sobre a duração do trabalho.

Porém, o entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritário era no sentido de que a lei traz uma presunção relativa de falta de fiscalização podendo esta ser elidida.

No entanto, com as alterações promovidas pela Lei 14.442/2022, passam a existir dois tipos de teletrabalhadores, os quais podem ser contratados por duas hipóteses diferentes. Com isso, o artigo 75-B, §2º da CLT definiu que:

Art. 75-B, § 2º, CLT - O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção, ou tarefa. (BRASIL, 1943)

Diante disso, Karina Almeida (2022) esclarece que o artigo definiu as hipóteses de contratações em que o teletrabalhador pode laborar, quais sejam: por unidade de tempo (jornada), por unidade de obra (produção) ou por unidade de tarefa (tarefa). Quanto a remuneração por tempo, o empregado fica à disposição do empregador durante o período trabalhado e é remunerado independentemente do quanto produziu nesse período. Na remuneração por produção, o cálculo é baseado no resultado do trabalho realizado, independentemente do tempo que levou para concluí-lo. Já a remuneração por tarefa, tanto o tempo quanto a produção são levados em consideração, sendo que a tarefa consiste em uma atividade que deve ser realizada dentro de um prazo determinado, com uma meta clara a ser alcançada.

Um exemplo de aplicação dessas formas de remuneração no teletrabalho se dá na seguinte forma: um teletrabalhador contratado por jornada pode ser contratado para trabalhar 8 horas por dia, de segunda a sexta-feira, e receberá o mesmo salário independentemente da quantidade de trabalho realizada nesse período. Por outro lado, um teletrabalhador contratado por tarefa ou produção pode ser contratado para escrever 10 artigos por semana e será remunerado por cada artigo entregue, sem se importar com o tempo necessário para concluir cada tarefa.

Ainda como alteração significativa da Lei 14.442/22, observa-se que esta modificou o artigo 62 da CLT, o qual anteriormente excluía da duração do trabalho todas as pessoas que prestassem serviço em regime de teletrabalho. Atualmente, devido à mudança na legislação ficou definido que estarão somente excluídos do capítulo II da CLT, os empregados que prestem serviço por produção ou tarefa. Diante disso, os teletrabalhadores contratados por jornada deverão possuir os direitos dispostos pelo capítulo que trata da duração da jornada na CLT.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943)

Sendo assim, é importante destacar que a contratação do teletrabalhador por produção ou tarefa só deve ser aplicada a serviços que possam ser mensurados de forma objetiva. Por exemplo, um redator que produz textos pode ser contratado por produção, pois é possível mensurar a quantidade de textos produzidos. Já um

teletrabalhador que realiza atividades que não podem ser mensuradas objetivamente, como um analista financeiro, por exemplo, deve ser contratado por jornada. Isso porque, caso seja contratado por produção ou tarefa, poderá gerar um risco futuro de obrigação de pagar horas extras, períodos de intervalos de descanso não gozados, entre outros direitos trabalhistas.

Embora as formas de contratação por produção ou tarefa não sejam recentes, elas agora orientam os empresários na hora de planejar a equipe de funcionários que executará serviços de teletrabalho. Isso se deve ao fato de que os empresários precisam avaliar se as características do serviço contratado permitem o formato de trabalho que oferece flexibilidade de horário aos funcionários (por produção ou tarefa), ou se o controle de jornada é o único formato viável para esse tipo de serviço.

A contratação de trabalho por jornada é a mais comum, pois traz um critério simples e objetivo para calcular o salário. Por outro lado, a contratação por produção ou tarefa exige do empregador um maior esforço na gestão de pessoas e folha de pagamento. Para esse tipo de contratação em teletrabalho, o empresário precisa traçar um plano de trabalho que considere a multiplicidade das tarefas, o contexto de produção e as condições de trabalho. Além disso, é necessário criar e implementar mecanismos de avaliação e pagamento de salário que atendam ao salário mínimo ou piso da categoria.

4.2- A exclusão dos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa ao pagamento do adicional de horas extras e a insegurança trazida pelo artigo 62, III e 75-B, §3º da CLT

Conforme mencionado no tópico anterior, com o advento da lei 14.442/22, surgiu a possibilidade do teletrabalhador prestar seus serviços contratado por jornada ou por produção, ou tarefa, conforme previsto no §2º do art. 75-B da CLT⁷. No caso de empregado em regime de teletrabalho contratado por jornada, tem-se a possibilidade de controle do horário em que o empregado está laborando, enquanto na produção ou tarefa, são consideradas as atividades realizadas pelo empregado, o

⁷ Art. 75-B, §2º, CLT - O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

cumprimento de metas, a qualidade e quantidade de entrega das demandas solicitadas e o tempo gasto para isso.

É importante ressaltar que com a implementação do artigo 75-B, §3º da CLT, o empregado contratado por produção ou tarefa foi excluído do capítulo da duração da jornada, e, portanto, em interpretação literal da lei não faz jus ao recebimento do adicional de horas extras.

Art. 75-B, § 3º, CLT - Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção, ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 1943)

No entanto, diante desta exclusão dos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa tem-se uma presunção relativa, haja vista que pode existir duas circunstâncias: teletrabalhadores que realmente não possuem um controle de jornada e teletrabalhadores que tem ou podem ter um controle sobre a jornada laboral.

Diante dessa presunção relativa, abre-se vista aos teletrabalhadores excluídos pelo artigo 62, III, da CLT, uma vez que parte da doutrina considera que se comprovado a possibilidade do controle de jornada pelo empregador, cabe a este pagar horas extras aos teletrabalhadores que ultrapassem seu horário de trabalho.

Cassar (2018) alega que será somente excluído do capítulo “da duração do trabalho”, se ficar comprovado que não existem meios de controlar a jornada laboral. Assim, embora exista a lei que exclua o teletrabalhador contratado por produção ou tarefa do direito às horas extras, a regra fica caracterizada como uma presunção relativa, podendo existir prova contrária, abrindo uma exceção ao artigo 62, III, da CLT.

Em concordância, Oliveira (2020) leciona que, apesar dos teletrabalhadores estarem excluídos do capítulo “da duração do trabalho”, o artigo gera apenas uma presunção jurídica relativa de que a jornada não poderia ser controlada, não gerando direitos à hora extra, suposição que pode ser refutada através de uma prova efetiva do monitoramento da jornada laboral. Nesse sentido, ainda de acordo com Oliveira (2020), o entendimento que deve ser aplicado aos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa em relação ao direito de horas extras em caso de comprovado o controle, dispõe que:

Se for demonstrado o controle da jornada pelo empregador ou o excesso de atribuições incompatíveis com a jornada constitucional, será assegurado aos empregados em teletrabalho o pagamento de horas extras da mesma forma como ocorre em relação aos demais trabalhadores presenciais (OLIVEIRA, 2020, p. 110-111)

Leite (2018) acompanha tal entendimento, o qual ressalta que, segundo o princípio da primazia da realidade, quando existir o efetivo controle da jornada de trabalho, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras e às horas noturnas, tanto no regime de teletrabalho quanto no trabalho à distância. No mesmo sentido, Martinez dispõe que:

O art. 62 da CLT, portanto, parece apenas atribuir aos altos empregados, aos exercentes de serviços externos e aos teletrabalhadores o ônus de provar o trabalho em sobrejornada. Ele apenas cria uma presunção de ausência de prestação em serviço suplementar, cabendo àqueles que estão sob sua égide, mediante os diversos meios de prova admitidos em direito, o oferecimento dos elementos capazes de demonstrar a prestação do trabalho em jornada extraordinária (MARTINEZ, 2020, p. 468).

Cassar (2018), acrescenta que, por este motivo, deve haver uma interpretação restritiva do artigo. No mesmo sentido, Delgado diz que:

Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras a jornada laborada, afasta-se a previsão legal instituída, iniciando o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho (DELGADO, 2019 p. 1066).

Ademais, Cassar (2018) salienta que a regra contida no art. 62 da CLT encerra preceito “*numerus clausus*”, não admitindo interpretação extensiva, de modo que, normalmente, o empregado que trabalha na sua própria casa não tem qualquer controle de jornada e, por isso, impera a presunção de exclusão do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Se, entretanto, o patrão exigir-lhe número mínimo de produção diária ou, por outros meios, conseguir controlar sua jornada, o empregado terá direito ao capítulo em estudo. Assim, de fato, fizer horas extras e/ou noturnas, receberá por elas.

Como mencionado anteriormente, foi criado pela CLT uma suposição de que no teletrabalho por produção ou tarefa os empregados não estão sujeitos a controle e monitoramento de trabalho. Mas, é visível que o artigo 62 da CLT deve ser seguido de forma restritiva, pois existem meios eficientes de comprovar a jornada de trabalho no regime de teletrabalho.

Para que o mencionado dispositivo não afronte as normas constitucionais que asseguram os direitos relativos à duração do trabalho, embora o teletrabalho não se

confunda com o trabalho externo, defende-se o entendimento de que a exclusão das disposições sobre duração do trabalho (art. 62, inciso III e art. 75-B, §3º da CLT) somente ocorre quando as atividades exercidas pelo teletrabalhador forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. Portanto, esses artigos têm que serem interpretados sistematicamente ou em conjunto com o parágrafo único do art. 6º da CLT e não de forma literal.

O artigo 6º da CLT dispõe que:

Art. 6º, CLT - 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)

O teletrabalho não excluiu a subordinação do teletrabalhador ao patrão, pois, na verdade, ele cria uma nova forma de subordinação, onde o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente, passando a existir uma telessubordinação. Diante disso, Gustavo Filipe afirma que:

Se houver controle da jornada de trabalho, ainda que por meio remoto, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática, 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, p. 438)

Em razão disso, pode-se dizer que o período em que o empregado está sujeito ao comando, controle e supervisão, por meios telemáticos ou informatizados, portando dispositivos móveis da empresa, instrumentos telemáticos ou informatizados (como telefone celular), deve ser remunerado como horas extras, se o trabalhador estiver laborando a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos mencionados.

Para Sérgio Martins (2023, p. 351), se houver controle de entrada e saída de dados no computador do empregado por parte do empregador, o trabalhador terá direito a horas extras. Exemplos podem ser os de controles de entrada e saída de dados no computador, do número de toques no teclado, etc. Pode haver controle de jornada também no trabalho por produção ou tarefa. Se houver, há direito a horas extras.

No entanto, para que seja possível receber horas extras no regime de teletrabalho, é necessário quebrar a ideia do regime em si. O teletrabalho foi criado para tornar mais flexíveis as horas de trabalho do empregado, de modo que ele pudesse ser mais produtivo e rendesse mais. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho tem aceitado o pagamento de horas extras apenas se o empregador possuir um mínimo controle da jornada do trabalhador.

É importante ressaltar que o modo de produção capitalista neoliberal está preocupado principalmente com o lucro e a alta produção. Por essa razão, as empresas podem estabelecer metas muito altas que exigem um grande esforço do trabalhador em regime de teletrabalho, além de tomar muito tempo do seu dia. Como resultado, aqueles que realizam seus serviços por produção ou tarefa podem passar muito mais do que 8 horas de trabalho e não receberão as horas extras e adicionais devidas, o que prejudica o trabalhador.

Muitas vezes, esse controle não existe porque o empregador visa apenas o lucro, e o empregado acaba não percebendo essas horas extras trabalhadas. Assim, o trabalhador acaba apenas usufruindo de um bônus maior que seria a modalidade de teletrabalho, em vez de receber o pagamento justo pelas horas extras trabalhadas.

Devido a essa ideia de bônus maior da modalidade de teletrabalho, muitos empregados não percebem que estão realizando horas extras e cumprindo metas extremamente difíceis, muitas vezes impossíveis. Esses trabalhadores acabam mantendo a ilusão de que estão em um ambiente amigável, que permite um ambiente à escolha do empregado, mas isso ocorre às custas de outros direitos trabalhistas.

Apesar do teletrabalho parecer teoricamente mais leve e mais livre, já que o trabalhador não fica nas dependências do empregador e pode escolher onde realizar suas atividades, na prática, isso nem sempre ocorre. Geralmente, o empregado trabalha em sua própria residência, o que confunde o ambiente de trabalho com o ambiente de descanso. Além disso, o trabalhador pode sentir que precisa estar sempre produzindo, caso contrário, terá a sensação de que não está fazendo o certo.

Ademais, é comum que as pessoas estejam sempre conectadas, utilizando os mesmos dispositivos para trabalho e lazer pessoal. Isso significa que muitas vezes o trabalhador pode receber um e-mail ou uma demanda de trabalho tarde da noite ou

fora do horário de trabalho, e ainda assim começar ou terminar a tarefa imediatamente, devido à confusão entre os momentos de trabalho e de descanso.

Essa confusão acaba por afetar não apenas o trabalhador, mas também aqueles que convivem com ele. Em que momento um casal de teletrabalhadores poderia realizar uma desconexão completa do trabalho se ambos realizam suas atividades laborais no ambiente em que vivem e passam a maioria do tempo? O local que deveria ser de refúgio acaba se tornando mais um ambiente estressante, onde trabalho e vida pessoal se misturam, o que causa cobranças, danos inevitáveis ao relacionamento e também ao estado físico e emocional do trabalhador. Tudo isso acaba por gerar problemas na ordem social deste indivíduo.

Portanto, é importante destacar que a tecnologia neste meio foi desenvolvida com o objetivo de tornar o trabalho menos exaustivo, aumentar a produtividade do empregado e permitir a flexibilização de jornadas, conforme dispõe Jorge Maior:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (MAIOR, 2003, p. 4)

O teletrabalho também apresenta dificuldades em relação ao estabelecimento do intervalo intrajornada, que é o período de descanso destinado às refeições e repouso do empregado. Muitas vezes, o trabalhador continua trabalhando enquanto realiza suas refeições ou não descansa devido à alta demanda de trabalho, mesmo nos casos em que há controle de jornada.

O intervalo intrajornada é um requisito obrigatório para os trabalhos contínuos e de extrema importância para a saúde dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 71 da CLT:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda as 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (BRASIL, 1943)

Reconhecer o Direito do Trabalho sob a ótica constitucional é fundamental para garantir uma proteção ampla e adequada do trabalhador, especialmente quando este se engaja em um trabalho que envolve tecnologia informacional, como é o caso do teletrabalho. Portanto, é essencial compreender os artigos 75-A e seguintes da CLT,

com as modificações introduzidas pela Lei nº 14.442/2022, sob os princípios constitucionais de proteção ao trabalho.

De acordo com Denise Fincato (2020), no teletrabalho, o tempo se torna atemporal e flexível, perdendo suas delimitações rígidas estabelecidas pela jornada de trabalho. A ausência de controle da jornada leva à métrica do trabalho baseada na execução de demandas, sem considerar o tempo necessário para realizá-las.

Com base nessa constatação, Gabriela Neves Delgado e Caio Borges (2019) apontam que as fronteiras temporais do trabalho se tornam difusas, deixando o trabalhador diante de uma jornada excessiva habitual, uma vez que é evidente a necessidade de cumprir as metas impostas. Essas metas sempre aumentam devido às exigências empresariais de qualidade total e desempenho contínuo.

Com as alterações trazidas pela Lei nº 14.442/2022, a distorção descrita anteriormente se acentuou, uma vez que os limites conceituais do teletrabalho foram ampliados. Agora, é considerado teletrabalho aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, conforme estabelece o caput do art. 75-B da CLT⁸. Ademais, a previsão do § 1º do art. 75-B da CLT⁹, que possibilita ao teletrabalhador comparecer frequentemente às dependências do empregador sem que isso descaracterize o teletrabalho, pode contribuir para o aumento do tempo de trabalho.

Essa ausência de controle de jornada no teletrabalho pode levar à situação em que o trabalhador, submetido a um regime de produção, sinta-se obrigado a comparecer à sede da empresa para realizar atividades que podem não ser consideradas em suas metas, mas que são consideradas como trabalho.

Um exemplo seria um teletrabalhador que realiza a edição de vídeos para o setor de marketing da empresa, cuja métrica de trabalho é normalmente baseada na quantidade de material produzido, semelhante a um trabalho por peça. No entanto, se esse mesmo trabalhador tiver que dedicar parte do seu tempo para comparecer

⁸ Art. 75-B, caput, CLT - 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.

⁹ Art. 75-B, §1º, CLT - O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

regularmente à empresa para participar de reuniões com a equipe, esse tempo seria considerado como trabalho sem uma contrapartida financeira adequada, uma vez que o cálculo salarial se baseia exclusivamente na produtividade e não no tempo à disposição. Esse tipo de situação pode contribuir para o alongamento da jornada de trabalho do teletrabalhador, sem uma delimitação clara do seu tempo de trabalho e do seu tempo de descanso.

O teletrabalho está geralmente ligado à produtividade do trabalhador, o que pode levar ao aumento da jornada de trabalho. No entanto, esse aumento não resulta em aumento da remuneração e pode até mesmo levar à redução do valor do trabalho. Além disso, as novas tecnologias de informação e comunicação podem contribuir para ocultar a exploração no trabalho, uma vez que permitem que o teletrabalhador permaneça conectado ao trabalho sem interrupção, gerando o que é conhecido como "invisibilidade digital" no trabalho.

Assim, ao considerar a dissolução dos limites de jornada de trabalho no teletrabalho, a invisibilidade digital no trabalho expõe dinâmicas de desvalorização do trabalho, já que o trabalhador tende a laborar por mais tempo sem a devida remuneração. Ademais, a ilusória autogestão do tempo de trabalho pode resultar no real elastecimento da jornada laboral.

Assim sendo, é equivocado afirmar que não há possibilidade de controle da jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa. A Revolução Digital possibilitou o surgimento de novas formas automatizadas de gerenciamento do trabalho, por meio das quais é possível realizar o monitoramento algorítmico das atividades desempenhadas pelo trabalhador, identificando todas as ações realizadas durante o uso de dispositivos eletrônicos e registrando o horário em que cada uma delas ocorreu.

Se a tecnologia é capaz de realizar um controle detalhado das tarefas desempenhadas pelo trabalhador, então é igualmente viável controlar a jornada em todas as formas de teletrabalho, a fim de assegurar que ela seja limitada de acordo com os padrões constitucionais em vigor. Consequentemente, pode-se afirmar com segurança que as mudanças na regulamentação do teletrabalho, implementadas pela Lei nº 14.442/2022, ampliaram as chances de prolongamento da jornada de trabalho sem limites claros e sem uma compensação salarial adequada para o trabalhador, o

que destaca a importância da invisibilidade digital como forma de identificar e alertar sobre os perigos da nova regulamentação desse tipo de trabalho.

Portanto, pode-se concluir que a medida introduzida pela Lei 14.442/2022 beneficia os empregadores que, conforme se percebe frequentemente, abusam da impossibilidade de fiscalização para impor aos trabalhadores em regime de teletrabalho por produção/tarefa jornadas exaustivas, sem a correspondente remuneração proporcional.

O tempo dedicado ao trabalho possui uma dimensão social que não pode ser ignorada. Quando a jornada de trabalho se estende a níveis exaustivos, há prejuízos não só para a saúde do trabalhador, mas também para sua vida familiar e social. O trabalhador pode deixar de se dedicar a aspectos importantes de sua vida, como o próprio desenvolvimento, convívio com familiares e amigos, e até mesmo o tempo de lazer.

O enunciado 71 discutido na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrida em 2017 e também no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) em 2018, por sua vez, já analisa o cômputo das horas extras, nos seguintes termos:

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

Pelo enunciado acima, é possível verificar que as horas extras serão devidas se houver compatibilidade com o controle da jornada de trabalho e que não é permitido afastar os princípios constitucionais que regem a limitação de horas trabalhadas. As situações em que os limites constitucionais da jornada de trabalho não se aplicam são excepcionais e restritas, apenas sendo aplicável o inciso III do art. 62 da CLT quando o empregado possui atividade verdadeiramente incompatível com o controle de jornada.

Caso esteja previsto contratualmente que o empregado irá realizar serviços por produção ou tarefa, é importante ressaltar que, em decorrência da aplicação do

princípio da primazia da realidade, prevalecerá a realidade dos fatos em detrimento dos documentos escritos. Portanto, assim como ocorre com os empregados externos, se for possível controlar a jornada de trabalho por meio de qualquer sistema informatizado ou se houver determinação de jornada de trabalho, os empregados que prestam serviços por produção ou tarefa também terão direito a horas extras.

No que se refere à constitucionalidade do inciso III do art. 62 da CLT, embora haja muita divergência doutrinária sobre se viola ou não a Constituição, a maioria expressiva defende sua validade jurídica, todavia ressaltando a aplicação do princípio da primazia da realidade para garantir ao empregado o direito às horas extras trabalhadas quando houver possibilidade de controle de horário (LEITE, 2017). Logo, para Magalhães, “a interpretação do artigo 62, III, deve ser feita tão somente nos casos em que não há fiscalização do teletrabalhador” (MAGALHÃES, 2017, p. 294).

5- O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO E AS CONSEQUENCIAS DE SUA INOBSERVÂNCIA NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TELETRABALHADOR

O direito à desconexão é considerado um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, que deriva do direito à privacidade, ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana. Esse direito visa a preservar a saúde, segurança, lazer e vida privada dos trabalhadores, garantindo a preservação de sua cidadania.

Não é possível retroceder em relação ao avanço tecnológico; no entanto, o futuro não precisa significar a degradação dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. As inovações devem ser utilizadas para beneficiar tanto as empresas quanto os trabalhadores, mantendo-se a proteção dos direitos fundamentais, em especial o direito à desconexão.

Embora o direito à desconexão do trabalho não esteja expressamente previsto no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, há uma ampla gama de disposições constitucionais destinadas a proteger os direitos e garantias fundamentais de todos os trabalhadores. Essas disposições incluem direitos relacionados à saúde, higiene e segurança no trabalho, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXII¹⁰, da Constituição Federal, bem como o direito à limitação da jornada de trabalho, conforme previsto nos incisos XIII, XIV e XVI do mesmo artigo.

Além disso, a Constituição garante o direito a férias (artigo 7º, XVII¹¹), descanso (artigo 7º, XV¹²) e lazer (artigo 6º¹³), assim como o direito à intimidade e à vida privada (artigo 5º, X¹⁴). Todos esses direitos podem ser interpretados como garantindo o

¹⁰ Art. 7º, CR - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

¹¹ XVII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

¹² XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

¹³ Art. 6º, CR - 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.

¹⁴ Art. 5º, CR - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

direito à desconexão do trabalho e à preservação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

De acordo com Bakuri (2018), o trabalho pode ser tanto uma fonte de saúde quanto de adoecimento para os trabalhadores. Isso ocorre porque quando há equilíbrio entre os fatores humanos e as condições laborais, a saúde do trabalhador é beneficiada. Por outro lado, em um cenário de desequilíbrio entre esses fatores, o trabalhador pode adoecer.

O direito fundamental à saúde, tanto física quanto mental, do trabalhador no ambiente de trabalho é essencial para garantir a dignidade e a decência no trabalho. Sem esse direito sendo cumprido, não é possível falar em trabalho digno e decente.

Com a introdução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no ambiente de trabalho e o surgimento de novas formas de organização do trabalho moldadas pela lógica digital, a preocupação com a preservação da saúde dos trabalhadores adquiriu novos contornos.

A transição do modelo fordista para a acumulação flexível certamente trouxe benefícios aos trabalhadores, que puderam deixar para trás as rotinas enfadonhas, repetitivas e rígidas em favor de um ambiente de trabalho mais flexível. No entanto, essa flexibilidade no modo de execução dos serviços também facilitou a flexibilização e desmonte dos direitos trabalhistas, a fim de adaptá-los à lógica do capital.

O direito à desconexão do trabalhador refere-se à possibilidade de se desconectar do trabalho, descansar e usufruir do lazer com energia e disposição, sem a necessidade de moderação devido à exaustão ou, pior ainda, à obrigação de estar sempre disponível. Esse direito deve ser garantido também aos trabalhadores em modalidade telepresencial.

Nesse sentido Rocha e Ferreira preceituam que:

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho. (FERREIRA; ROCHA, 2020, p. 441)

Portanto, é crucial que a tecnologia não seja usada para escravizar os usuários, forçando-os a trabalhar jornadas excessivas e misturando o ambiente laboral com o de lazer, por meio da abertura de um canal de comunicação direto e ininterrupto entre empregador e empregado. Caso isso ocorra, há um risco significativo de problemas psicossociais para os trabalhadores, como apontado por Ferreira e Rocha (2020).

De acordo com Souto Maior (2003), é importante enfatizar que o direito à desconexão não se refere ao direito de não trabalhar em absoluto, mas sim à possibilidade de trabalhar menos, dentro de um horário determinado que permita ao trabalhador preservar sua saúde física e mental e aproveitar momentos de lazer.

Ao garantir o direito à desconexão, o trabalhador remoto terá o direito de não ficar disponível para o trabalho de forma ininterrupta, tendo a liberdade, inclusive, de ficar offline para fins recreativos, descanso e lazer, desconectando-se completamente do trabalho.

De acordo com Freitas (2021), mesmo que não haja uma lei específica que regule o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, esse direito é protegido aos trabalhadores através de uma interpretação integrativa das normas e princípios constitucionais e trabalhistas. Um exemplo disso é a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias, bem como o direito a intervalos intra e interjornada e ao descanso semanal remunerado.

Além disso, é importante destacar que o direito à desconexão é essencial para proteger a saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Assim, o principal fundamento constitucional para o direito ao não trabalho é o direito à saúde e ao lazer, ambos reconhecidos como direitos sociais no artigo 6º da Constituição Federal, fundamentais para garantir uma vida digna e um trabalho decente para todos os trabalhadores (FREITAS, 2021).

Assim sendo, o direito à desconexão do trabalho é essencial e constitui um direito fundamental do trabalhador, uma vez que sua garantia é crucial para a proteção dos direitos individuais e sociais dos trabalhadores, estando diretamente ligado aos direitos à saúde, lazer, privacidade e intimidade (DORNELLES, MARDERS, 2020).

Devido à natureza do teletrabalho, o direito à desconexão é facilmente violado, já que o trabalhador fica à mercê da tecnologia e é mantido conectado

constantemente, sem interrupções. Essa situação gera uma confusão entre a vida profissional e privada do trabalhador, tornando difícil distinguir onde uma começa e a outra termina. Essa realidade pode privar o teletrabalhador de momentos de lazer autênticos, sem a tensão constante das mensagens em aplicativos de comunicação, fazendo com que sua vida seja sempre vinculada ao trabalho.

Jorge Luiz Souto Maior (2003) argumenta que o teletrabalho ou trabalho remoto compromete significativamente o direito ao não-trabalho, uma vez que a vida privada do trabalhador é afetada ao transformar sua casa em um local de trabalho, prejudicando a convivência familiar.

Nessa perspectiva, o direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador, que se torna ainda mais necessário quando o excesso de conectividade ao trabalho afeta a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

De acordo com um estudo publicado no *European Journal of Environment and Public Health*, é amplamente conhecido na literatura ergonômica os danos que o teletrabalho causa à saúde física dos trabalhadores. Devido à má postura, movimentos repetitivos e longas horas de trabalho contínuo, sem intervalos adequados, podem surgir distúrbios osteomusculares, como dores nos membros superiores e inferiores e na região lombar (BUOMPRISCO et al, 2021).

Segundo a pesquisa, além dos efeitos nocivos à saúde física, o teletrabalho está associado a um aumento do sedentarismo e da inatividade física, o que pode contribuir para o surgimento de doenças crônicas, como diabetes, doenças cardiovasculares, obesidade e hipertensão, a longo prazo (BUOMPRISCO et al, 2021).

Além disso, é importante ressaltar que outras doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho são as oculares. Estudos têm demonstrado que passar longas horas em frente ao computador pode causar alterações significativas no tempo de ruptura da lágrima do tipo evaporativo, levando ao desenvolvimento da doença de olho seco do tipo evaporativo a longo prazo (AKKAYA, 2018).

Em um estudo publicado pelo *Indian Journal of Ophthalmology*, constatou-se que o aumento do uso de dispositivos digitais, decorrente do aumento do teletrabalho

durante a pandemia, contribuiu para a deterioração da saúde ocular em todas as faixas etárias e para a fadiga ocular (BAHKIR; GRANDEE, 2020).

Em suma, as doenças citadas acima são apenas alguns exemplos dos malefícios à saúde do teletrabalhador, evidenciando onexo causal entre o trabalho remoto e as enfermidades. A situação é ainda mais preocupante quando se considera a legislação trabalhista que, ao tratar sobre a precaução de acidentes no teletrabalho, afirma que a única responsabilidade do empregador é fornecer instruções claras e explícitas sobre como o trabalho deve ser executado, e o empregado deve assinar um termo de responsabilidade após receber as orientações.

Essa situação pode ser ainda mais preocupante se as partes acordarem que o empregado será responsável pela aquisição do material necessário para a realização do teletrabalho, já que é comum que o trabalhador opte por produtos mais acessíveis, a fim de minimizar seus custos, o que pode levar à compra de produtos não ergonômicos e, a longo prazo, contribuir para o adoecimento do trabalhador.

Jorge Luiz Souto Maior (2003), autor renomado na área trabalhista, argumenta que caso seja comprovado o desrespeito ao direito à desconexão, além do empregador ter que pagar pelas horas extras trabalhadas, também deverá pagar uma indenização proporcional ao dano causado. Para ele, essa indenização não deve apenas compensar o trabalhador pelo dano sofrido, mas também ter um caráter punitivo, para desestimular a continuação dessa prática ilegal.

O empregador que comete esse tipo de abuso pode ser comprovado por diversos meios de prova, tais como o testemunhal, com depoimentos de pessoas que desempenham as mesmas funções que o empregado, documental, bem como por meios eletrônicos, como e-mails, SMS e outros, que solicitam respostas em horários de desconexão ou exigem prazos absurdos, obrigando o empregado a trabalhar durante períodos destinados à desconexão.

Em relação a esse assunto, Standing (2017) enfatiza que o mercado global opera como uma máquina 24 horas por dia, 7 dias por semana, sem descanso ou respeito pela luz do dia, ou da noite, sem preocupação com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e sem consideração pelos seus momentos de descanso, lazer e ócio.

Os dados coletados pelo IBGE em julho de 2020 evidenciam o desrespeito ao direito ao descanso por parte dos empregadores no contexto do teletrabalho. Segundo a pesquisa, um percentual expressivo de trabalhadores afirmou ter realizado atividades de trabalho em dias considerados de descanso, como sábados e domingos, sendo que 50% dos entrevistados trabalharam aos sábados e 37% aos domingos. Além disso, 61% das pessoas entrevistadas afirmaram ter trabalhado em algum feriado (IBGE, 2020). Esses dados refletem a lógica do mercado global, que funciona 24 horas por dia, sem qualquer consideração pelo bem-estar dos trabalhadores.

Pode-se afirmar que essa sobrecarga de trabalho poderia ser evitada se a legislação brasileira não tivesse incluído o teletrabalhador contratado por produção ou tarefa no rol de modalidades de trabalho que não possuem controle de jornada, previsto no art. 62 da CLT.

Nesse contexto de sobrecarga, o teletrabalho pode levar a diversas patologias, como a Síndrome de Burnout, irritabilidade, solidão e frustração. A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é caracterizada pelo quadro de exaustão extrema, tanto física quanto mental, além de estresse somático e falta de energia. Esses sintomas podem levar o indivíduo a ter dificuldade em realizar atividades rotineiras (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020).

Dessa forma, torna-se imprescindível a criação e implementação de mecanismos que coíbam as violações reiteradas aos teletrabalhadores. Essas violações podem causar danos irreparáveis à saúde física e mental do trabalhador, levando-o ao isolamento social, irritabilidade, depressão, exaustão, e podendo ocasionar diversos problemas de saúde.

6-CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente, vale ressaltar que a confecção do trabalho se deu em vista das mudanças do ambiente laborativo, ganhando o teletrabalho, ainda mais notoriedade perante o caos da Pandemia da Covid-19, servindo como uma estratégia de distanciamento entre as pessoas e colaborando para a continuação das atividades das empresas. A pesquisa, portanto, buscou identificar diante da lei 14.442/22, as premissas inovadoras em relação ao teletrabalho, analisando como ficaram as questões das horas extras e do controle da jornada do teletrabalho.

Ao tratar da análise do direito do trabalho e seus princípios basilares e jornada legal estabelecida, verifica-se que o direito do trabalho surgiu com a finalidade de combater as desigualdades existentes entre os empregados e empregadores, além de deter o caráter de proteção ao lado mais vulnerável, qual seja, o trabalhador, através dos princípios constitucionais e do direito do trabalho.

Além disso, constata-se que no Brasil a jornada de trabalho é determinada em lei, visando a integridade física e psicológica dos trabalhadores, devendo ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Caso seja excedido esse limite, o trabalhador estará realizando jornada extraordinária, tendo direito ao recebimento de remuneração de no mínimo 50% superior ao valor da hora habitual.

No tocante ao surgimento do teletrabalho, suas modalidades, vantagens e desvantagens, observa-se que há muitos anos ele já estava em uso, porém, somente com a Reforma Trabalhista de 2017 ele passou a ser regulamentado. Percebe-se que ele possui quatro modalidades principais, quais sejam: o teletrabalho a domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho móvel e o teletrabalho transnacional. Ainda, verifica-se que é um regime em que pode haver uma redução dos gastos com transportes, flexibilização de horários, aumento da produtividade, como também vantagens ambientais. Por outro lado, no teletrabalho pode existir uma dificuldade de distinguir o ambiente familiar do ambiente laborativo, além de ter riscos com a quebra de sigilo de informações ou risco de distrações.

Com a exclusão dos teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa surge uma possível violação do direito à desconexão, haja vista que o empregado submetido a essa modalidade de trabalho controla sua jornada como bem entender, restando prejudicado os direitos fundamentais elencados no artigo 6º da Constituição

da República, quais sejam: direito à saúde, ao lazer, ao descanso, etc. Todavia, se faz necessário refletir se as alterações trazidas pela Lei 14.442/22 no tocante ao teletrabalho e o direito à desconexão encontram-se em conformidade com o que preconiza a Constituição Federal, e se oferecem aos teletrabalhadores a proteção que necessitam, por serem a parte mais frágil e hipossuficiente da relação de trabalho.

Como tema central da pesquisa, foi discutido sobre a questão do artigo 62, III, da CLT, o qual foi alterado pela lei 14.442/22. Tal dispositivo, anteriormente, definia como excluídos “da duração da jornada” todos os empregados em regime de teletrabalho, mesmo aqueles que trabalhavam por jornada laboral. Em 2022, com o advento da medida provisória 1.108/22 foi alterado o referido artigo, trazendo novas possibilidades para o teletrabalho. Uma das mudanças alvo da presente pesquisa foi apresentar as duas hipóteses de contratação dos teletrabalhadores, o qual pode ser pactuado através do contrato por jornada laboral ou por produção, ou tarefa.

Foi questionado durante a pesquisa, a exclusão ao adicional de horas extras os teletrabalhadores contratados por produção ou tarefa, os quais segundo a lei 14.442/22 não possuem um controle de jornada. Ficou constatado com o estudo, que a lei pode ser contrariada se existir uma fiscalização da jornada laboral destes teletrabalhadores por parte do empregador, abrindo a possibilidade do pagamento das horas extras executadas. Pôde-se perceber durante a investigação do tema que a grande massa dos doutrinadores da área do direito do trabalho concordam que o artigo 62 e 75-B, §3º da CLT tratam-se de uma presunção relativa, e devem-se, portanto, terem uma interpretação restritiva, restando excluídos apenas aqueles trabalhadores que realmente não podem ter sua jornada de trabalho controlada em espécie alguma.

Desta forma, tenta-se resolver uma das problematizações do teletrabalho, uma vez que se verifica que a lei, especialmente o artigo 62, inciso III da CLT, traz apenas uma presunção jurídica de que a jornada do teletrabalhador não é fiscalizada. Assim, essa presunção pode ser contrariada a partir da existência de uma prova de que a jornada foi devidamente controlada através dos meios telemáticos disponíveis na atualidade.

Portanto, constata-se conforme o princípio da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, que existindo meios eficientes de controlar a jornada laboral

e comprovada a realização de horas extraordinárias pelo teletrabalhador, ele terá sim o direito a proteção da jornada de trabalho, podendo inclusive aferir o direito a horas extras, da mesma maneira como ocorre com o trabalho presencial.

Referências

- AKKAYA, Sezean et al. **Effects of long-term computer use on eye dryness**. In: North Clin Istanb. 2018 Aug 8. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371992/>. Acesso em: 12 mar. 2023.
- ALMEIDA, Karina Rodrigues De. **Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa**. JBL, 2022. Disponível em: <https://jbleopoldino.com.br/teletrabalho-por-jornada-producao-ou-tarefa/> Acesso em: 05 fev 2023.
- ALMEIDA, Yasmin Lago de et al. **O direito à desconexão**: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do teletrabalhador. Revista Jurídica do Cesupa, Belém, v. 3, n. 1, 10 ago. 2022. Semestral. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/issue/view/4>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- AMBERTY, Andrey Oliveira et al. **O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho**: uma análise das alterações trazidas pela lei 13. 467/2017. In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 4., 2017, Santa Maria. Mídias e Direitos da sociedade em Rede. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2017. p. 1-15. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 21 mar 2023.
- Aprovada MP que regulamenta teletrabalho e muda auxílio-alimentação**. Agência Senado, Brasília, 03 de agosto de 2022. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/> Acesso em: 05 jan 2023.
- ARAUJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center, UEPB, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf> Acesso em: 17 dez 2022.
- BAHKIR, Fayiqah Ahmed; GRANDEE Srinivasan Subramanian. **Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health**. In: Indian J Ophthalmol. 2020/Nov; 68. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120622/>. Acesso em: 12 mar. 2021.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. **Teletrabalho e sociedade da informação**: modalidades e jornada de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 3 abr. 2022.
- BARROSO, Luis Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência. 8ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019
- BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2ªed. São Paulo: LTr, 2018.
- BENTO, Mariana Bordin. **O controle de jornada no teletrabalho**. UFRGS, 2022. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/250757> Acesso em: 22 jan 2023.
- BERNARDINI, Marina. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. Escola judicial do TRT, 21 de novembro de 2016. Disponível

em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206> Acesso em: 22 jan 2023.

BRASIL, **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm Acesso em: 07 jan 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 jan. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: Acesso em: 19 mar. 2021;

BUOMPRISCO, Giuseppe et al. **Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic**. In: European Journal of Environment and Public Health, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic-9705>. Acesso em: 12 de mar. 2021.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos**. CONJUR, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos> Acesso em: 05 jan 2023.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **O PLV nº 21/2022 e as novas regras do teletrabalho**. CONJUR, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-ago-18/pratica-trabalhista-consideracoes-plv-21-novas-regras-teletrabalho> Acesso em: 29 dez 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Teletrabalho e horas extras: qual regra deve ser aplicada?**. Conjur, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-08/pratica-trabalhista-teletrabalho-horas-extras-qual-regra-aplicada> Acesso em: 10 jan 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. rev. atual. de acordo com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015.. São Paulo: Método, 2015.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018;

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO. Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho**: aspectos econômicos e jurídicos. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. 36 São Paulo: LTr, 2017

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho**: uma abordagem jurídico trabalhista. Lex Magister. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_o_fenomeno_do_teletrabalho_uma_abordagem_juridica_trabalhista.aspx. Acesso em: 06 mar 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Graciela; SANTOS, Darlan Machado. **A reforma trabalhista**: a jornada de trabalho exaustiva e o direito de desconexão como garantia da dignidade da pessoa humana. UNIJUI, 2019. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5923/Graciela%20Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 fev 2023.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho**: um direito humano fundamental. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179990>. Acesso em: 12 mar. 2021.

Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. TST, Brasília, 15 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%20E2%80%9D>. Acesso em: 07 jan 2023.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-87, abr/jun 2011.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**. Curitiba: Camões, 2008.

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

FACHINI, Tiago. **Teletrabalho**: entenda como funciona na Nova CLT. Projuris, 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/> Acesso em: 21 fev 2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. **Teletrabalho**: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito. Periódicos PUC MINAS, 2022. Disponível em:

<http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014> Acesso em: 05 mar 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral**. Index Law Journals, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564> Acesso em: 21 mar 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio da Rocha; FERREIRA, Versalhes. **O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano**. In: Revista Direitos Sociais e políticas públicas, v. 8, n.2, 2020. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicaspub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 12 mar 2023.

FILHO, Dário Cavalcante Gondim; MELO, Álisson José Maia. **Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista**. Revista Eletrônica de Direito da UEA, 2021. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2341/1340> Acesso em: 17 jan 2023.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. Revista Magister de Direito do Trabalho, 2018.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdupr.v64i1.63698>. Acesso em: 05 de mar 2023.

FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. **Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: Entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito, 2021. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 10 mar 2023.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 17 mar 2023.

FINCATO, Denise.; STURMER, Gilberto. **A Reforma Trabalhista Simplificada: Comentários à Lei nº13.467/2017**. Porto Alegre: Edipucrs, 2019.

FINCATO, Denise.; STURMER, Gilberto. **Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência**. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FREITAS, Juliana Santos. **Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho**. In: Brazilian Journal of Fvelopmente, v. 7, n 1, 2021. Disponível em:

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 12 mar 2023.

FREITAS, Rodrigo Rocha de. **Direito cibernético**: as contribuições epistemológicas da teoria cibernética de Norbert Wiener - São Paulo, 2011. Disponível em http://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2012/196.php Acesso em 10 dez 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22**. Conjur, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho> Acesso em: 25 jan 2023.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

GUIMARAES, Poliana Diniz. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. Repositório Anima Educação, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/32116/1/Artigo%20-%20TELETRABALHO%20E%20O%20DIREITO%20%C3%80%20DESCONEX%C3%83O.pdf> Acesso em: 22 mar 2023.

HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. **Teletrabalho no direito brasileiro**: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista. Lex Humana, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2175-0947. Disponível em: Acesso em: 01 mar 2023;

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho**: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho em tempos de pandemia – avaliação dos impactos para os trabalhadores**. 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

JÚNIOR, Jessé de Souza Oliveira. **Teletrabalho**: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade. São Paulo, 2013. Disponível em:< https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira_Jr_-_Teletrabalho_-_TCC_-_MBA_USP_GE_T1-2011.pdf>. Acesso em: 21 jan 2023

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e as Novas Tecnologias**. 1ª Ed. São Paulo, Almedina, 2020; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2018;

LEAL, Marilda Ferreira Machado; CASTOR, Juliana Soares. **A efetividade do teletrabalho**: estudo da possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras em benefício do trabalhador. Repositório Institucional AEE, 2019, Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/17692> Acesso em: 05 fev 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

LIMA, Ricardo Ovídio de Oliveira et al. **A efetiva normatização do teletrabalho: a nova regulação** disposta na medida-provisória 1.108/22. AYA, 2022. Disponível em: <https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/Livros/L167C20.pdf> Acesso em: 28 dez 2022.

LOURENÇO, Lucas Barbieri. ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. **Teletrabalho: A (des)regulamentação** dada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). In: BRASIL. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Disponível em: Acesso em: 31 mar. 2021; MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020;

MAGALHAES, Alex Fernandes. **Entre a Inserção e a Inclusão de Minorias nas Organizações: Uma Análise Crítica** sob o Olhar de Jovens Trabalhadores. SPELL. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/49076/entre-a-insercao-e-a-inclusao-de-minorias-nas-o---> Acesso em: 27 mar 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2023.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova Clt**. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 05 mar 2023.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho com análise crítica da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2018.

MP 1108/2022 vira lei em meio à polêmica sobre o controle de jornada do trabalho à distância. Disponível em: <https://www.rfaa.com.br/mp-1108-2022-vira-lei-em-meio-a-polemica-sobre-o-controle-de-jornada-do-trabalho-a-distancia/> Acesso em: 28 jan 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: estimating the worldwide potential**. 2020. Disponível em: Acesso em: 07 jan 2023.

OLIVEIRA, Aristeu; TCHAKERIAN, Guilherme. **Home Office e Teletrabalho**. São Paulo: Juspodivm, 2020.

OLIVEIRA, Bianca Isadora Ferreira de; CHERES, José Eduardo Cardoso. **O teletrabalho e a flexibilização da jornada nas relações de trabalho**. FADIPA, 2020. Disponível em: <http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/view/388/pdf> Acesso em: 29 dez 2022.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020;

OLIVEIRA, Laura Manoella Tavares Gonçalves de. **Teletrabalho: o novo paradigma de trabalho em tempos de pandemia**. Repositório AEE, 2021. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18522/1/2021_TCC_LAURA%20MANOELLA%20TAVARES%20GON%C3%87ALVES%20DE%20OLIVEIRA.%20-%20Laura%20Manoella%20Tavares.pdf Acesso em: 21 fev 2023.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista TDH, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83> Acesso em: 27 mar 2023.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. **Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da lei nº 14.442/2022**. Periódico UNB, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992/36288> Acesso em: 03 mar 2023.

PAULA, Valéria Wessel S. Rangel de. **Nova lei do teletrabalho: o que faltou?** - São, 14 de setembro de 2022. Disponível em: <https://castrobarros.com.br/artigos/nova-lei-do-teletrabalho-o-que-faltou/> Acesso em: 25 jan 2023.

PEDERIVA, Elisa. **Teletrabalho pós- reforma trabalhista: a jornada de trabalho e as horas extras do trabalhador**. UNIVATES, 2021. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/9ad6b884-4b21-4509-a53d-62e0e7c3070d/content> Acesso em: 28 dez 2022.

POTIGUARA FILHO, Moisés Rodrigues; SILVA, Yara Catarina Araújo Carreira da; PEREIRA, Emília De Fátima da Silva Farinha. **O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho**. Revista jurídica do CESUPA, 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87/56> Acesso em: 07 mar 2023.

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

PULGA, Haline Carvalho Cordeiro. **A insegurança jurídica na aplicação do regime de teletrabalho**. Revista Jurídica: Editoria Mizuno, 2022. Disponível em: <https://editoramizuno.emnuvens.com.br/revista/article/view/1/7> Acesso em: 12 jan 2023.

RACHADEL JUNIOR, João Talgino; CARDOSO, Mariana Viricimo da Silva Aguiar. **Teletrabalho: a tecnologia criando novo cenário na relação de emprego**. UNISUL, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27969/1/RUNA%20-%20TCC%20II%20Artigo%20Cientifico%20-%20Joao%20Talgino%20Rachadel%20Junior%20e%20Mariana%20Viricimo%20da%20Silva%20Aguiar%20Cardoso.pdf> Acesso em: 27 jan 2023.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões práticas. 5ª Ed. São Paulo: Método, 2018;

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Método, 2020;

RIBEIRO, Ana Carolina Marra Batista. **Teletrabalho**: o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. Repositório UNICEUB, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/15464/1/Ana%20Carolina%20Marra%20RA%2021952323.pdf> Acesso em: 07 mar 2023.

ROCHA, Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela lei 14.442/2022**. Revista UNAERP, 2022. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2847/2026> Acesso em: 25 jan 2023.

ROCHA, Rosely. **Novas regras para o teletrabalho podem estender jornada, sem pagamento de hora extra**. CUT Brasil, 05 de Agosto 2022. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/novas-regras-para-o-teletrabalho-podem-estender-jornada-sem-pagamento-de-hora-ex-ad5d>. Acesso em: 10 jan 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018;

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. In: Lenza, Pedro. OAB Esquemático. São Paulo: SaraivaJur, 2020

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do teletrabalho no brasil**. UFU, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf> Acesso em: 05 jan 2023.

SANTOS, Larissa de Oliveira; PRETTI, Gleibe. **Jornada de Trabalho (O que é, conceito e definição)**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94087/jornada-de-trabalho-o-que-e-conceito-e-definicao> Acesso em: 11 fev 2023.

SILVA, Nathália Eugênia Nascimento. **Teletrabalho**: um instituto promissor ao desenvolvimento econômico ou uma ferramenta propícia para a exclusão do trabalhador na sociedade contemporânea. UFU, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20206/6/TeletrabalhoInstitutoPromissor.pdf> Acesso em: 21 dez 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em 08 mar 2023.

SOUZA, Vinícius Santos De. **O teletrabalho no contexto da reforma trabalhista bem como à luz da lei 14.442 de 2022**: uma análise sobre sua regulamentação e os impactos na vida do teletrabalhador. Repositório Anima Educação, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27555/1/TCC%20%20FINAL%20-%20TELETRABALHO%20-%20DEPOSITO%20AUTORIZADO%20%281%29.pdf> Acesso em: 21 mar 2023.

SPRITZER, Thiago. **Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1> > Acesso em 10 dez 2022.

Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver Material Educativo. TST, 1ª edição: dezembro de 2020. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> Acesso em: 15 jan 2023.

TOSTA, Laís Brito. **Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho**. FBD, 2019. Disponível em:
<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/La%C3%ADs%20Brito%20Tosta.pdf> Acesso em: 21 dez 2022.

VAZ, Virgínia Alves et al. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 7. ed. rev. atual. - 2020. Disponível em:
https://www.uniformg.edu.br/images/Informativo2020/11.Novembro/2020_ManualNormalizacao_2020.pdf Acesso em: 23 mar 2023.

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

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005.