



**FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA –  
FADESA.**

**LUCAS COSTA SOARES**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO CONTROLE DA JORNADA DE  
TRABALHO FRENTE A SUA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL**

**PARAUPEBAS**

**2023**  
**LUCAS COSTA SOARES**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO CONTROLE DA JORNADA DE  
TRABALHO FRENTE A SUA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL**

Trabalho de conclusão de curso (TCC), apresentado a Faculdade Para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA) como parte das exigências do programa do curso Bacharel em Direito, para a obtenção de notas.

Orientador (a): Prof. Esp. Wynderlany Aguiar.

**PARAUAPEBAS**

**2023**

**LUCAS COSTA SOARES**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO CONTROLE DA JORNADA DE  
TRABALHO FRENTE A SUA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL**

Aprovado em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Lucas S**

\_\_\_\_\_ **Wyderlanny**  
a o

**Profª Me. Wyderlany Aguiar.**

\_\_\_\_\_ **Prof.º**  
**Dr. Clésio Mota.**

**Flávia**

**M** \_\_\_\_\_

**Prof.<sup>a</sup> Me. Flávia Gomes**

**MT**

**PARAUPEBAS 2023**

À Deus, no qual me deu forças para superar as barreiras e chegar até aqui. À minha família e amigos minha base de incentivo eterno. À minha força e coragem, por nunca desistir e sempre cumprir os desafios que a mim foram lançados.

Lucas Costa Soares.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao longo do desenvolvimento desde curso, contei com o apoio de pessoas que foram primordiais na minha graduação, contei principalmente com minha família, minha orientadora em especial e amigos, dentre os quais agradeço:

Primeiramente a Deus por permitir minha existência e me conservar com saúde.

Minha família de modo geral, pois sempre me incentivaram a continuar e estudar com excelência, em especial aos meus pais Dirlei e Maria Antônia que sempre me incentivaram a não desistir, me dando suporte durante essa jornada de graduação.

Agradeço também aos meus estimados sogros, Antônio Miranda e Betândia Araújo, que sempre me apoiaram e também estiveram comigo nos momentos da graduação, me ajudando no que eu precisasse.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a Deus pela via da minha amada esposa, que me incentivou e me ajudou em momentos onde eu achei que não teria mais forças para continuar e ela estava lá me apoiando.

Agradeço em especial a minha querida professora e orientadora, Wynderlany Aguiar, graças a orientação dela, eu pude chegar até aqui..

E a todos que contribuíram de forma direta ou indireta na minha formação.

## RESUMO

O objetivo de estudo do presente trabalho de conclusão de curso é o teletrabalho, especificamente no controle da jornada de trabalho e sua legitimidade constitucional. Tem como principal foco as consequências no Direito do Trabalho, sua história social e jurídica, suas vantagens e desvantagens no controle da jornada de trabalho e se há constitucionalidade. O problema de pesquisa é: a adoção do teletrabalho possibilita o controle da jornada de trabalho? De maneira geral o objetivo é analisar se existe possibilidade ou não do controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho. O método de abordagem da pesquisa será quantitativa, utilizando o procedimento respaldado em recursos bibliográficos, além de doutrinas, legislação e pesquisas realizadas pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e teleatividades. O controle da jornada de trabalho necessita de posicionamento judiciário, que examinará cada caso concreto.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Constituição federal; Controle da jornada de trabalho; Vantagens e desvantagens.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>CONTEXTO HISTÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ANÁLISE DO TELETRABALHO NA CLT .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS ASPECTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS DO TELETRABALHO .....</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DO TELETRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 INCISO III DA CLT .....</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>25</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>26</b>





## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho exercido em lugar distinto do estabelecimento empresarial ganha cada vez mais destaque, e por isso passa a ter diversas definições como o trabalho a distância, home office e o teletrabalho. Com isso, os tradicionais métodos laborativos se modificam e geram impactos relevantes no judiciário, no entanto, escassas são as pesquisas quanto os impactos nas relações sociais.

Realizar o labor fora da empresa não era visto como possível no passado, mas de maneira gradativa vem crescendo e sendo implantado de acordo com a necessidade. Essa modalidade de trabalho tem proporcionado mais humanidade aos empregados e até mesmo aos empregadores, pois tem facilitado a adaptação a modernidade que ocorre nas relações humanas, principalmente no distanciamento social corpóreo decorrentes da utilização em massa das redes tecnológicas.

O tema em que se aborda no presente artigo, analisa o controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho, observando a aplicabilidade ou não do art. 62, III, da CLT. Contexto histórico, controle da jornada de trabalho as vantagens e desvantagens serão essenciais para análise sistemática, juntamente com os principais artigos da CLT relacionados com o Teletrabalho.

Desse modo, se tem como problema de pesquisa: a utilização do teletrabalho possibilita o controle da jornada de trabalho? Nesse sentido é importante verificar se os trabalhadores subordinados ao teletrabalho estão submetendo-se aos limites contidos na Constituição Brasileira de 1988, para uma jornada de trabalho justa. Esse limite, será verificado por meio de uma pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) e também por jurisprudências das varas e tribunais regionais do trabalho.

Analisar a possibilidade ou não do controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho é o foco principal deste artigo, pois o empregado é a parte mais fraca da relação trabalhista e deve ser amparado pela consolidação da leis do trabalho, que tem a função de garantir direitos a estes que em regra são hipossuficientes.

O modo de abordagem da pesquisa será quantitativa, o método utilizado será o dedutivo e de procedimento respaldado em recursos bibliográficos. Doutrinas, legislação e jurisprudência também serão base de exploração, tendo autores renomados como referencia. O artigo descreverá a evolução do teletrabalho, e se a legislação trabalhista, jurisprudências e doutrinas aprovam a jornada de trabalho dos teletrabalhadores, bem como a sua constitucionalidade ou inconstitucionalidade.

## 2 CONTEXTO HISTÓRICO

O local da prestação de serviço empresarial não é o que defini um contrato de trabalho, pois a diversas transformações sociais que podem modificar e trazer outros meios ou locais de

labor. O “normal” é que, a princípio, a sociedade enxergue ser emprego, aquele realizado no estabelecimento do empregador e sendo fiscalizado por ele, como nas lojas e ramos do comércio em geral. Todavia, desde os primórdios, a legislação trabalhista é harmônica com outras formas de trabalho a distância como expõe o doutrinador (SILVA, 2019, p.2.).

O corte e a costura das vestimentas em domicílio do empregado, os pracistas, os propagandistas e demais empregados “de porta em porta”. Não se deve ficar impressionado com o impacto da informática sobre o tema, pois o trabalho a distância – também chamado de teletrabalho sempre existiu, conquanto os contornos tenham oscilado. (SILVA, 2019, p.20).

Há uma dificuldade em compreender com excelência a origem do teletrabalho mas, as primeiras evidências surgiram em 1857 nos Estados Unidos. O dono de uma estrada de ferro chamado Edgar Thompson exercia seu labor por meio do telégrafo, um sistema de transmissão e recepção de mensagens e com isso gerenciava os funcionários que estavam distantes, utilizando energia elétrica para enviar mensagens por meio dos fios elétricos (ALMEIDA, 2018).

O termo teletrabalho surgiu nos Estados Unidos em meados da década de 1970, bem na fase da grande crise do petróleo, em decorrência desta crise houve a redução do número de pessoas para o local da prestação de serviço, o labor era realizado na casa do trabalhador no qual utilizava os recursos tecnológicos da época com as devidas orientações do seu chefe. Neste tempo o teletrabalho tinha como argumento a diminuição da poluição ambiental e promover a realização do trabalho em casa como meio de melhorar a crise do petróleo (ALVES, 2008).

Os doutrinadores antigos já conseguiam ver o possível surgimento do teletrabalho, com os primeiros indícios da evolução da atividade laborativa, demonstrando a tamanha importância do regime do teletrabalho com o objetivo de acompanhar a época do corte em costura que estava em transição.

Em 1980 existia a preocupação de evidenciar os estudos do teletrabalho como forma de beneficiar trabalhadores e empregadores, pois o teletrabalho seria propício para os empregados realizarem a prestação de serviço em suas residências, e ainda garantindo qualidade de vida e equilíbrio com o trabalho e flexibilizando a gestão o tempo e o espaço (ALMEIDA, 2018).

Nesse sentido, na década de 1990 a evolução do teletrabalho se aprimora devido o surgimento e aprimoramento das tecnologias já existentes, e assim o tema teletrabalho ganha força, nos países de Primeiro Mundo, em virtude da crescente evolução tecnológica (RESENDE, 2020).

Desse modo, de acordo com o entendimento dos doutrinadores citados o teletrabalho surgiu como modelo alternativo de solução para inúmeros problemas que ocorreram nas décadas anteriores, como a distância entre as cidades menores das grandes cidades, crise do petróleo e a mais ainda como forma de melhorar o trânsito verificado nas grandes cidades.

Já no século XXI no Brasil em meados dos anos 2000, é enviada uma proposta legislativa ao congresso nacional, em decorrência dessa iniciativa começa a vigorar a Lei nº 12.551/2011, tendo grande relevância, acabou alterando o artigo 6º da CLT modificando seu caput, tal modificação trouxe igualdade para o trabalho presencial e o trabalho a distância, inserindo o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Foi acrescentado um parágrafo único ao artigo dizendo qual atribuiu aos controles telemáticos eficácia equivalente aos presenciais. E com isto, muitos entenderam que o teletrabalho, já estaria positivado e consolidado na legislação trabalhista (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Todavia, em dezembro de 2016 o governo federal propõe o Projeto de Lei nº 6.787/2016, enviado para a Câmara dos Deputados, que avaliaram por meio de estudos e votos por 4 meses através de uma comissão. No entanto, quando enviado o projeto de lei para sanção ou veto ele não apresentava em seu texto o teletrabalho.

Houve período de consulta popular, e assim foi solicitado a introdução do Teletrabalho, em decorrência das diversas reuniões, registradas e disponibilizadas no site eletrônico da Câmara dos Deputados – andamento do PLC nº 38/2017, destacando-se a SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e atividades (MARTINEZ; POSSÍDIO. 2020).

A introdução da proposta foi enviada ao Senado, e sancionada pelo Presidente da República, depois disso passou a constar alguns dispositivos expressamente na CLT, destacando a efetiva positividade do teletrabalho com a reforma trabalhista em 2017 na consolidação das leis do trabalho (LEITE, 2020).

Diante do que foi exposto, conforme a manifestação dos doutrinadores, o teletrabalho sempre existiu desde os Primórdios, no entanto, não existia uma legislação própria na CLT que regulamentasse o instituto do teletrabalho, causando grande insegurança Jurídica e questionamentos que induziram o Legislador para que tomasse um posicionamento suprimindo essa lacuna no direito brasileiro.

É importante destacar que, com o surgimento da pandemia de coronavírus no Brasil, uma das soluções para tentar manter os empregos e a segurança nacional é exatamente a adoção do teletrabalho. O decreto Legislativo em nº 06/2020, que está em vigência, decretou o Estado de Calamidade no Brasil, é certo que com o isolamento social determinado pela organização mundial de saúde e possibilitou alterar o contrato de trabalho para a regime do teletrabalho. Mas mesmo antes do vigor da Medida Provisória nº 927/2020, muitos estudiosos já avisavam que o teletrabalho seria a melhor solução para propiciar permitir continuação do trabalho no período de isolamento social (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Em observância a história do teletrabalho e fazendo um percurso pelas décadas, pode-se notar que o teletrabalho se destaca cada vez mais na sociedade. Esse destaque aconteceu de acordo com as evoluções sociais, tecnológicas, culturais, e também oriundas de uma série de fatores que vem desde o corte e costura até os dias atuais em que se enfrenta a pandemia do coronavírus.

### 3 ANÁLISE DO TELETRABALHO NA CLT

Foi promulgada na década de 1940 a consolidação da lei do trabalho, pela data em questão, e notório que as regras específicas sobre as novas formas de labor relacionadas aos meios tecnológicos não estavam previstas. A referência existente estava relacionada com o trabalho a domicílio no seu arcaico artigo 6º, com a reforma trabalhista o artigo passou a ter a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, reportando às situações de trabalho externas ao estabelecimento empresarial. (MARTINEZ; POSSÍDIO. 2020)

A regularização do trabalho à distância, denominado de teletrabalho, foi uma conquista contemporânea inserida pela Reforma Trabalhista Lei n.13.467/2017, e acrescentou à CLT os artigos 75-A a 75-E. Antes da reforma, o teletrabalho era considerado por alguns apenas uma relação de trabalho e não uma relação de emprego por faltar subordinação, que é um dos requisitos para a caracterização da relação de emprego (RESENDE, 2020).

Esta controvérsia tornou-se superada conforme menciona (RESENDE, 2020, P.852):

“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” (art. 6º, *caput*, da CLT), bem como que “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 (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

Diante da expressa opinião dos doutrinadores a redação atual do art. 6º da CLT reconhece a relação de emprego dos teletrabalhadores, o que demonstra uma evolução em relação a CLT da década de 40. Mas, é importante ser visto em conjunto com os requisitos exigidos pelo art. 3º do mesmo diploma legal quando se analisa a relação de empregado: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

No art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido com a Lei nº 13.467/2017, no Capítulo II-A, define o regime do teletrabalho, ao dispor:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

De acordo com o modelo das legislações estrangeiras e conforme (FILHO; SANTOS, 2020) é importante observar o conceito legal do teletrabalho disposto no artigo 75-B da CLT, pois encontra-se em concórdia com a disposição prevista no artigo 165 do Código do Trabalho Português, que dispõe da seguinte forma (FILHO; SANTOS, 2020, P.135) : “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

É possível observar que a CLT traz em seu texto diversos conceitos, o legislador teve a preocupação em conceituar o teletrabalho, como uma forma de identifica-lo e diferencia-lo das demais atividades realizadas a distância. Assim, descarta-se a ideia de que os teletrabalhadores são uma categoria diferente das demais, a título de exemplo: não é qualquer atividade que é possível a realizar labor por meio da tecnologia de informação e comunicação, e sendo assim, nem todo empregador tem o dever de adotar o regime do teletrabalho. (LEITE, 2020)

Neste sentido, é perceptível a preocupação da doutrina no designo de estabelecer a conceituação devida para o teletrabalho, define com clareza a ideia de um local de prestação de serviços fora do estabelecimento do empregador e utilizando tecnologias para distinguir das demais formas de prestação de serviço.

É necessário ser conceituado para que chegue ao preenchimento de três requisitos: atividade realizada fora do estabelecimento do empregador, utilização de tecnologia de informação e não configuração do trabalho externo (LEITE, 2020).

Desse modo, o teletrabalho pode ocorrer em três formas: off-line para alguns não poderia eximir-se visto que a tecnologia não estaria a serviço do teletrabalho, mas eficaz na questão de armazenamento dos dados e informações descaracterizando-o essencialmente da essência do teletrabalho. A segunda forma é o oneway line: a comunicação é unilateral, ou seja, é apenas para o envio ou para recebimento da tarefa ou trabalho. O teletrabalhador tem a atividade laborativa pelo e-mail, WhatsApp ou outro sistema eletrônico e o entrega presencialmente (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020.).

A terceira e também última forma é a online, tem plena efetividade, a interação poderá ser imediata e simultânea conforme (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, P. 348,2020).

“Por vezes, inaugurando novos debates sobre o espaço de trabalho, o trabalho é desenvolvido em “*webspaces*” corporativos (intranets de acesso remoto). Registre-se, pois já existentes inúmeros estudos e demonstrações nesse sentido, que nessa modalidade de teletrabalho é possível administrar formas de controle da duração de jornada, em que pese o legislador tenha optado por excluí-lo do teletrabalho, criando presunção *juris tantum* (art. 62, III). O teletrabalho conforme exposto acima, demonstradas as diferentes categorias pode desenvolver-se mediante

distintos meios tecnológicos desde que se submeta a legislação citada para a realizar o trabalho, além do uso das tecnologias de informação.

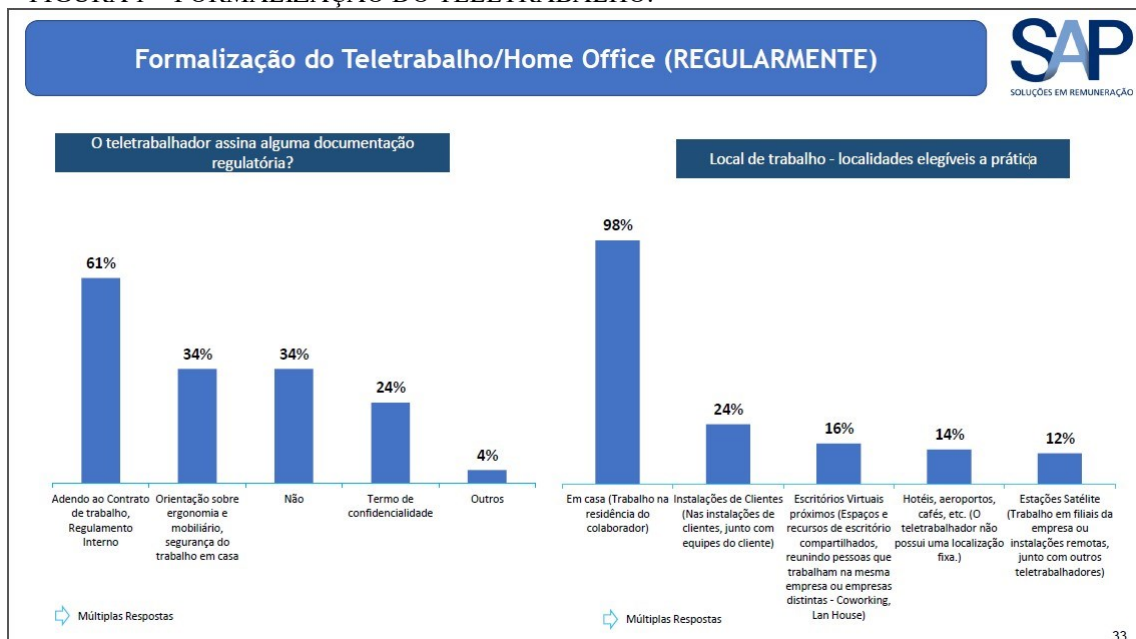
Além do mais, o artigo 75-B em seu parágrafo único da CLT apresenta: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o teletrabalho. Assim, é admissível mencionar que o empregado pode comparecer ao estabelecimento do empregador sem que se desclassifique o contrato de teletrabalho. (LEITE, 2020)

É importante mencionar que de acordo com a CLT não há vedação quanto a modificação do regime presencial do empregado para o teletrabalho, mas é necessário que ocorra a mútua concordância (empregador e empregado) e o aditivo contratual. Sendo assim, é possível a alteração do regime do teletrabalho para o presencial desde que ordenado pelo empregador e seja respeitado o prazo de 15 dias para a transição adiantando o aditivo contratual (MARTINEZ, 2020).

É importante mencionar que o contrato individual de trabalho deve submeter-se alguns requisitos como: modalidade de trabalho, atividades desempenhadas, cláusula estabelecendo a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos para que a atividade seja desenvolvida a distância e reembolso dos possíveis gastos do empregado artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

Embora a CLT possua todos os requisitos que o contrato de teletrabalho deve conter, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e teleatividades (SOBRATT) em parceria com SAP consultoria em recursos humanos, emitiu uma Pesquisa do teletrabalho no Brasil em 2020, 4ª edição. Nesta pesquisa, foram analisadas 500 empresas de grande e pequeno porte de distintos meios, e em uma das análises a pesquisa relatou através de gráficos que os empregadores não observam a maioria dos requisitos da legislação mencionados na CLT.

FIGURA 1 – FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO.



Fonte: SOBRATT (2020)

Pela pesquisa, é notório perceber que: 61 % dos empresários ouvidos fizeram um adendo no contrato de trabalho e no regulamento interno regulamentando o teletrabalho conforme a CLT, 34 % consideram apenas de meios de orientações sobre ergonomia e mobiliário e segurança no trabalho em casa, 34 % não regulamentaram o contrato de trabalho para o regime do teletrabalho, 24 % aderiram ao termo de confidencialidade, 4 % não souberam opinar. É perceptível também, que é indagado sobre onde é realizado o trabalho e 98 % das empresas afirmam a realização na casa do teletrabalhador, 24% nas dependências do cliente, 16% escritórios virtuais que são espaços e recursos de escritório compartilhado reunindo pessoas que trabalham na mesma empresa ou empresas distintas – coworking, lan house, 14 % em hotéis, aeroportos quando o teletrabalhador não possui uma localização fixa , 12 % em estação satélite trabalha em filiais da empresa ou instalações remotas junto com outros

teletrabalhadores.

Diante disso, é visto que o teletrabalho é inserido em um meio de grandes transformações sociais e avanços tecnológicos, sendo relevante a pesquisa realizada pela SOBRAT levando em consideração a realidade social o legislador deve buscar meios significativos para a resolução dúvidas e conflitos.

A inclusão do inciso III nas excludentes constantes do artigo 62 da Consolidação da leis do trabalho (CLT), merece um destaque, pois ele lista as hipóteses em que o empregado não fica sujeito ao controle da jornada, sendo assim, fica afastada a existência de horas extraordinárias, mas o fato de não prestar serviço na dependência do empregador não pode afastar a incidência do controle da jornada podendo ser feita de forma indireta por meio dos instrumentos informáticos utilizados na prestação de serviço , e se for evidenciado o desinteresse do empregador em não controlar a jornada de trabalho será afastada a incidência do artigo 62 , inciso III da Consolidação da leis do trabalho ( RESENDE, 2020 ).

O teletrabalho está relacionado a um do grupo de trabalhadores que não possuem a jornada de trabalho controlada, se usa justificativa que é uma atividade externa e impossível de fixação de Horário de trabalho, o que acaba atrapalhando o controle do empregador. Conforme (SILVA, 2019, P.60)” pois a ideia é que não se saiba nem ao menos se a pessoa está em serviço ou fora do serviço, pois supostamente ela faz seus próprios horários, dias e rotinas de trabalho”.

Essa forma contemporânea de prestação de serviço, conforme análise dos

doutrinadores é necessário o equilíbrio entre os prós e os contras para o trabalhador, levando em consideração os efeitos da não incidência do artigo 62 da CLT. Pode se perceber que a legislação exclui o controle da jornada de trabalho, no entanto será retirada a incidência do artigo caso não fundamente o controle.

A forma como os trabalhadores remotos desempenham as suas funções está realmente fora da vista dos empregadores, que “têm um certo grau de liberdade de tempo”, disponibilizam horários de serviço flexíveis e não são obrigados a frequentar a organização no espaço físico da empresa todos os dias, levando os legisladores a considerar os funcionários que não podem controlar as horas de trabalho no sistema de teletrabalho.(MARTINEZ; POSSÍDIO. 2020 )

O último ponto da reforma trabalhista sobre o teletrabalho é o Artigo 75-E, ele estipula que os empregadores têm a responsabilidade de orientar os empregados para evitar doenças e acidentes de trabalho, e os empregados têm a responsabilidade de assinar os termos do contrato e seguir as orientações estabelecidas nesta cláusula.

Para Homero Batista Mateus da Silva, o artigo da CLT 75-E usa linguagem desatualizada porque superou os aspectos de saúde e segurança no trabalho, o que esclarece que os empregadores são obrigados a orientar os empregados a tomarem medidas preventivas de prevenção e os funcionários devem se comprometer a cumprir todas as instruções (SILVA,

2019):

*A tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração. (SILVA, 2019, P.37)*

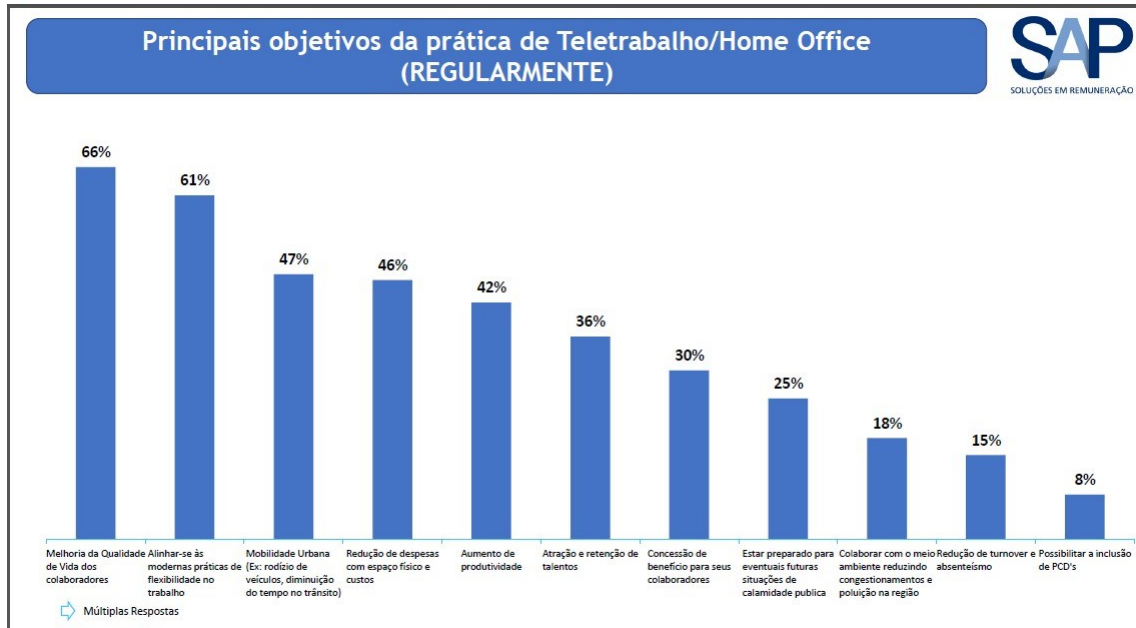
Portanto, a análise da regulamentação do trabalho remoto mencionada pelos doutrinadores inseridos na CLT visa qualificar os trabalhadores em regime de trabalho remoto como trabalhadores com vínculo empregatício, e não como trabalho autônomo, temporário ou impessoal, e ter o reconhecimento disso. É importante ressaltar que os acidentes de trabalho também podem ocorrer em locais onde são realizadas atividades de trabalho, e não apenas nas instalações do empregador.

#### **4 ANÁLISE DOS ASPECTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS DO TELETRABALHO.**



O surgimento da globalização estimulou a adaptação da sociedade ao teletrabalho como demonstrado no tópico referente ao contexto histórico. Em razão disso é necessário analisar as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho.

FIGURA 2 – PRINCIPAIS OBJETIVOS DA PRÁTICA DO TELETRABALHO



Fonte: SOBRATT (2020)

É possível observar na pesquisa que 66 % dos empresários ouvidos procuram melhorar a vida dos empregados com a adoção do teletrabalho, 61 % procuram equipara-se diante das modernas práticas de flexibilidade no trabalho, 47 % dizem que traz mobilidade urbana relacionando a diminuição de rodízio de veículos e menor tempo no trânsito, 46% argumentam a redução das despesas com espaço físico e custos , 42 % aumento da produtividade, 36 % atração e retenção de talentos, 30% concessão de benefícios para trabalhadores, 25% estar preparado para eventuais situações de calamidade pública, 18% colaborar com o meio ambiente reduzindo congestionamento e poluição na região , 15 % redução do absenteísmo e 8 % inclusão dos portadores de necessidade especiais.

Diante do que foi exposto e os objetivos empresariais relatados na pesquisa pelos empresários para a execução laborativa no regime do teletrabalho, é necessário frisar que essa forma de prestação laborativa oferece uma série de vantagens e desvantagens.

É possível enxergar as vantagens para o empregador como: redução de despesas, aumento da produtividade, atividade realizada nas dependências do empregado, diminuição de faltas, aumento do tempo livre e flexibilidade para contratação (LEITE,2020).

A doutrina costuma apontar as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado e também para convívio social, dentre as vantagens podemos citar que não há necessidade de se locomover até o estabelecimento do empregador, horário de trabalho maleável, mais tempo com a família, envolvimento ativo na educação dos filhos, diminuição da exposição urbana, acréscimo da produtividade, diminuição dos danos ambientais devido uma menor utilização de automóveis e maior segurança em razão do labor ser prestado em casa (ALMEIDA, 2018).

O doutrinador Alexandre Belmonte (2008, p. 295-311), em contra partida ao anterior, enfatiza que o teletrabalho apresenta um rol muito extenso de desvantagens para o trabalhador, não enaltecendo apenas vantagens, relatando também fatos negativos, conforme abaixo:

*Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos. Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia. Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional. Controle invisível da mensuração da produtividade. Risco de informalidade e exploração do trabalho tratamento diferenciado de salários e direitos e de subcontratação ilícita (BELMONTE, 2008).* Ressaltando ainda os aspectos negativos, é relevante mencionar que o teletrabalho pode gerar resistências, como o empregado não ter a chance de ter uma mudança de função dentro da empresa, acabar reduzindo a privacidade familiar por ter que ser um ambiente de trabalho e ao mesmo tempo doméstico, além da necessidade de aprender novas tecnologias, que por sinal, é um grande desafio (LEITE, 2020). Conforme (CASSAR, 2018 P. 47) “em suma, muitos direitos trabalhistas podem ser renunciados pelo empregado se ele optar ou concordar com sua condição de teletrabalhador”.

Analisando as vantagens e desvantagens mencionadas pelos doutrinadores, é notório que para a prática laborativa do teletrabalho, existe a necessidade de preparação do empregador, com análise das atividades que estão aptas à prática desta modalidade, de modo a garantir os objetivos empresariais e também um trabalho digno do teletrabalhador.

Por outro aspecto, o teletrabalho pode manifestar uma insegurança quanto ao sigilo de informações e dados. Não possibilita ao empregador resguardar informações privativas da empresa, ou seja, essas informações estão fora do estabelecimento empresarial (casa do teletrabalhador), (NETO; CAVALCANTE, 2019).

Nesse viés, cabe destacar a inclusão do inciso III no artigo 62 da consolidação das leis do trabalho, nele foi incluído que os empregados em regime de teletrabalho não possuem controle da jornada de trabalho, fato este, que é o problema de pesquisa do artigo científico. É perceptível que este inciso causa grande impacto ao controle da jornada, devido a possibilidade do empregado realizar horas extras com habitualidade sem a devida observância dos intervalos intra e inter jornadas, bem como realizar atividades em horário noturno sem receber a indenização devida.

Com o mesmo entender (SILVA, 2019, P. 73);

O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo intrajornada e suas integrações.

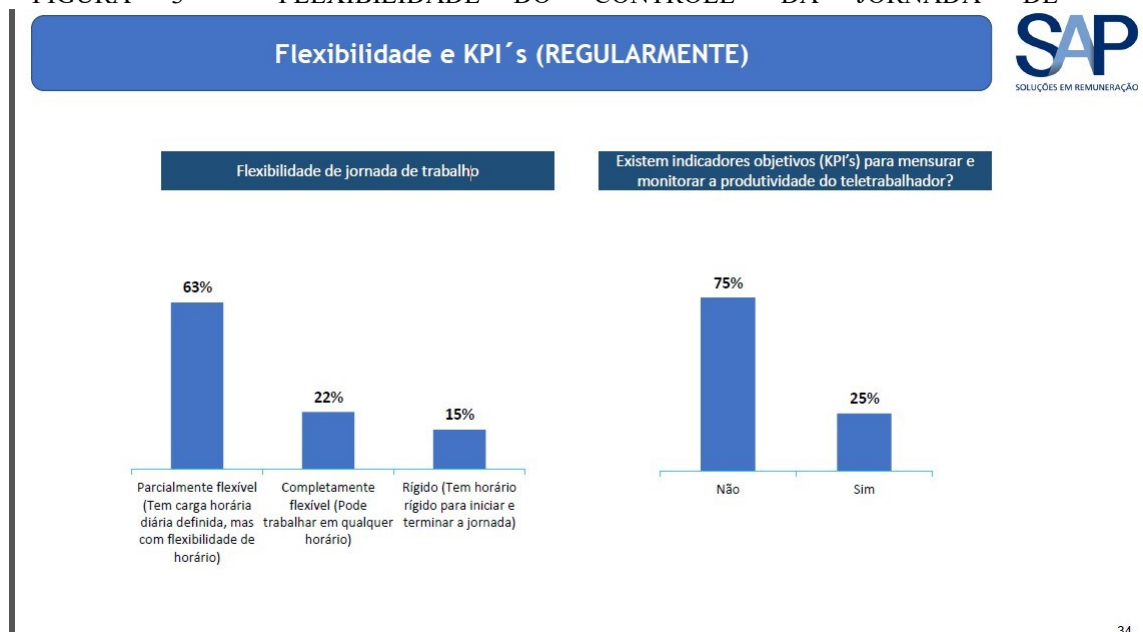
Os doutrinadores relatam que a partir da era tecnológica ficou mais difícil estabelecer uma segurança a jornada de trabalho, pois não estão demarcados nem observados conforme a constituição federal de 1988 principalmente para os teletrabalhadores. Estando no estabelecimento do empregador ou fora dele, o mundo tecnológico nos envolve durante as 24 horas por dia para o regime do teletrabalho, como consequência disso aumentam os problemas de saúde e o estresse. Mas de acordo com (NETO; CAVALCANTE, 2019), precisamos contrariar a aplicação do artigo 62, inciso III da CLT, analisando cada caso concreto.

## 5 ANÁLISE DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DOTELETRABALHO.

A regulamentação da duração do trabalho são feitas para ter controle sobre as relações de ordem biológica, econômicas e sociais, tem o objetivo de proteger a saúde física, mental e psíquica do teletrabalhador evitando possíveis problemas de saúde. ( LEITE , 2020 )

Com o gráfico abaixo é possível observar a flexibilidade quanto o horário de início e término da duração do trabalho no teletrabalho, nele esta ilustrado uma pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e teleatividades (SOBRATT).

FIGURA 3 – FLEXIBILIDADE DO CONTROLE DA JORNADA DE

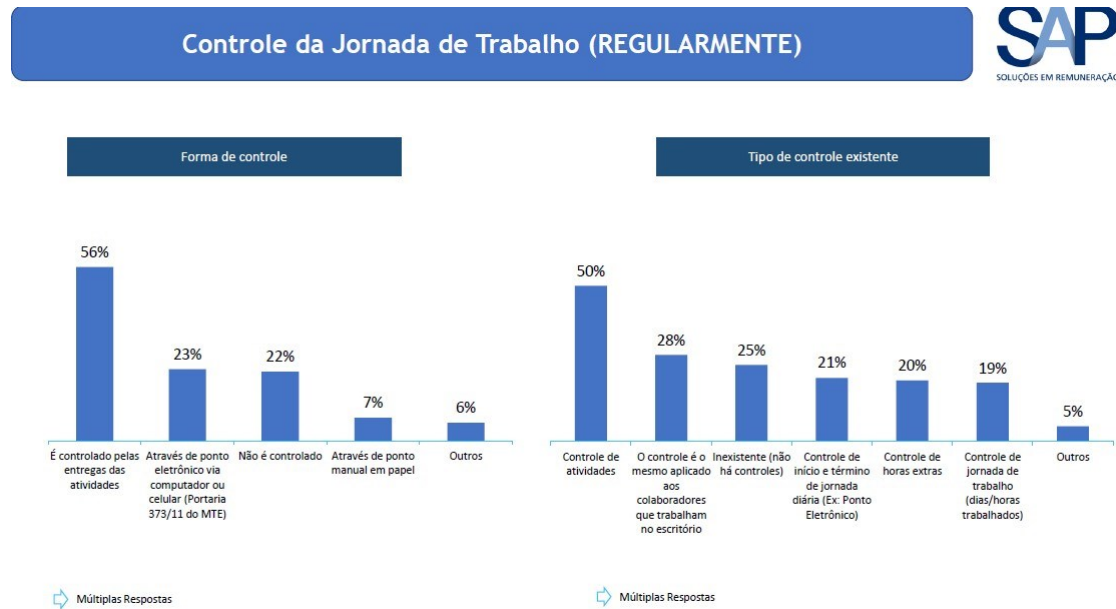


TRABALHO

Fonte: SOBRATT(2020)

Como é possível observar, pesquisa relata que 63 % dos empresários entrevistados responderam quanto a flexibilidade da jornada de trabalho: 63 % a jornada é parcialmente flexível tem carga horaria diária definida, mas com flexibilidade de horário, 22 % completamente flexível pode laborar em qualquer horário, 15% tem horário rígido para iniciar e terminar a jornada.

FIGURA 4 – FORMA DE CONTROLE DA JORNADA NO TELETRABALHO



36

Fonte: SOBRATT (2020)

Na análise do gráfico acima é possível observar maneiras de controle da jornada de trabalho pelo empregador que são: 56 % controla pelas entregas das atividades, 23% através de ponto eletrônico via computador ou celular, 22% não controla, 7% através de ponto Manual em papel e 28% o controle é o mesmo aplicado aos colaboradores que trabalham no escritório.

A informação transmitida pela pesquisa demonstra as várias formas de controle da jornada de trabalho feita pelos empregadores no regime do teletrabalho. Além do mais, é necessário conferir a constituição federal de 1988 que diz em seu artigo 7, inciso XIII, que o limite máximo da duração do trabalho é 8 horas diárias, 44 horas semanais, permitindo a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de convenção ou acordo coletivo. A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) aderiu ao art. 62 da CLT inciso III, no que diz respeito ao teletrabalho ser excluído do controle da duração da jornada.

É importante refletir sobre as desvantagens relacionadas com o enquadramento do contrato de trabalho nos moldes do artigo 62 da consolidação das Leis do trabalho: perda do direito às horas extras, intervalo para refeição, intervalo para o sono, adicional noturno, controle de frequência. E a reafirmação com o entendimento (LEITE, 2020, P. 1035).

Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, equiparando-os aos empregados que

exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. A nosso ver, não se aplica a regra do novo inciso III do art. 62.

É necessário observar com atenção quanto a aplicabilidade do inciso III do art. 62 da CLT. Pois, a jurisprudência se posicionou a respeito do pagamento das horas extras para o regime do teletrabalho que não será afastado em função da inclusão do inciso III no artigo 62, o afastamento pode ocorrer pela inexistência de qualquer controle de jornada do empregado.

A 88ª Vara do trabalho de São Paulo, reclamado: Arrow Brasil S/A, Reclamante :Marcos Tadeu Cury Staff, Processo: 1001332-06.2018.5.02.008 proferiu sentença em 1º grau condenando a Ré ao pagamento de horas extras para o trabalhador em regime do teletrabalho. O reclamado afirma que na instrução processual comprovou que o reclamante trabalhava externamente, no regime do teletrabalho, e que inexistia controle da jornada de trabalho. Em sua impugnação argumenta que a testemunha do reclamante não teria como afirmar sobre a possibilidade tecnológica de fiscalização de jornada, pois não existia a instalação de câmeras na residência do empregado e o monitoramento. O tribunal regional do trabalho da 2ª região responsável pelo recurso manteve a decisão de primeiro grau confirmando o controle da jornada de trabalho e o pagamento das horas extras conforme acórdão abaixo;

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **Recurso ordinário da 88ª vara do Trabalho de São Paulo.(grifo nosso)** TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO OU HOME OFFICE. CONTRATO DE TRABALHO. O trabalho externo capaz de excluir o empregado das garantias inerentes à limitação da jornada constitui situação excepcional, a qual apenas se caracteriza quando evidenciada a efetiva incompatibilidade entre as tarefas realizadas e a fiscalização e controle da jornada. Ou seja, sendo possível o controle de horário, ainda que de modo indireto, não há como se enquadrar o empregado na exceção do art.62, I, CLT. Recorrente: Arrow BRASIL S/A. Recorrido: Marcos Tadeu Cury Staff. TRT da 23ª Região. Processo: 1001332-06.2018.5.02.0088. Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial Tribunal Pleno. Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandes. Acórdão. Data de publicação: 03/09/2019 disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia> acesso em: 19 Mar .2021.

Diante da segunda informação jurisprudencial, oriunda da 27ª vara do trabalho de Belo Horizonte, processo nº 001065415.2020.5.03.0106, Reclamante: Bruno Ferreira Nabuco, Reclamado: Porto Seguro Administradora de consorcio LTDA proferiu sentença reconhecendo o controle de jornada no regime do teletrabalho, tendo como meio de prova o controle das metas diárias, devendo ser afastada a aplicação do art. 62, I, da CLT. O Tribunal Regional do trabalho da 03ª Região manteve a decisão da sentença reconhecendo o controle da jornada de trabalho conforme jurisprudência abaixo:

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho da 03ª região (oitava turma). **RECURSO ORDINÁRIO.(grifo nosso)** Não é suficiente para impedir o deferimento de horas extras, pois, caso comprovada a efetiva possibilidade de controle da jornada de

trabalho de março/2020. Recorre o Reclamante, aduzindo que havia controle de jornada, com metas diárias, devendo ser afastada a aplicação do art. 62, I, da CLT de mensagens, e fazer relatórios não caracteriza, por si só, controle de jornada. Não restou comprovada, na hipótese, possibilidade de controle efetivo da jornada realizada pelo Reclamante, à distância, muito menos controle efetivo da jornada, na prática. Correto, portanto, o enquadramento Recorrente: Bruno Ferreira Nabuco Recorrido: Porto Seguro Administradora de consorcio LTDA. TRT da 3.ª Região. Processo: 0010654-15.2020.5.03.0106. Disponibilização: 18/03/2021. Órgão Julgador: Oitava Turma. Relator: Scio da Silva Peçanha. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?conversatioonId=1969> acesso em: 19 Mar. 2021.

Na terceira análise jurisprudencial a jurisdição da 26ª Vara do trabalho de Porto Alegre, Reclamante: Cristiane Modena, reclamado: D G Bertongello e CIA LTDA – ME processo nº 0020747-27.2018.5.04.0026 não reconheceu o controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho, a reclamante sustenta que seu horário de trabalho era na madrugada em sua residência, em horários das 22h às 23h, das 22h à 04h. Alega que, após o período da licença maternidade, passou a laborar em casa no regime do teletrabalho, com as mesmas jornadas antes referidas. Fatos considerados irrefutáveis pela jurisdição que não considerou a prova testemunhal apresentada. O Tribunal de Justiça da 4ª Região manteve a sentença não reconhecendo o controle da jornada e o não pagamento das horas extras conforme jurisprudência abaixo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (10ª Turma). **Recurso Ordinário.(grifo nosso)** EMENTA. TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.

Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. Recorrente: Cristiane Modena Recorrido: D G Bertongello e CIA LTDA. TRT da 4ª Região. 10ª Turma. Processo: 0020747-27.2018.5.04.0026 data da publicação: em 24/08/2020. Relator: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. acesso em: 19 mar.2021.

Na quarta análise jurisprudencial a primeira vara do trabalho de 1ª Vara do Trabalho de Igarassu, processo Nº 0000861-71.2019.5.06.0181 Reclamante: Maria Georgina Moraes de Albuquerque, Reclamado: AMBEV, reconheceu o controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho e conseqüentemente o pagamento das horas extras. A reclamante aduz em juízo que terminou seu expediente no estabelecimento do empregador, após 08 (oito) diárias de segunda à sexta-feira de 07:00 às 16:00hs, com 01 hora de almoço, exercia labor em regime do teletrabalho para compras de passagens, reservava hotel, senhas para táxi.

Esclarecido na dilação probatória a falta de nexo entre a jornada constante nos registros de ponto, inclusive porque as horas trabalhadas remotamente pela autora não eram registradas, não retratando todo o tempo de efetivo trabalho para se considerar o pagamento de horas extras, mas baseado no princípio da primazia da realidade, o magistrado desconsiderou a prova escrita

(registro dos pontos) e, com base na prova testemunhal, determinou o pagamento das horas extras não pagas pelo empregador. O tribunal regional do trabalho da 6º região manteve a sentença conforme abaixo:

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região (3 ° turma). **Recurso Ordinário.(grifo nosso)** EMENTA: RECURSO EMPRESARIAL. LABOR EM HOME OFFICE HORAS EXTRAS DEVIDAS. Comprovado pelo subsídio oral o trabalho remoto, da forma narrada pela reclamante na atrial,impõe-se o reconhecimento do habitual trabalho extraordinário, sem o respectivo registro nos controles de ponto, resultando devidas as horas extras, inclusive as prestadas nos domingos e feriados Recurso patronal improvido, no aspecto. Recorrido: Maria Georgina Moraes de Albuquerque. Recorrente: AMBEV S. A. Processo: 0000861-71.2019.5.06.0181, Relator: Ana Maria Soares Ribeiro de Barros. Data de julgamento: 08/09/2020. Terceira Turma. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos> acesso em: 19 de Mar. 2021.

Na quinta análise jurisprudencial a jurisdição de Hortolândia em 1 ° grau, reclamante: Daniel Moreno. Reclamado: Magnetti Marelli sistemas automotivos processo nº 0011340-98.2018.5.15.0152 indeferiu a concessão de horas extras no regime do teletrabalho, o reclamante não logro êxito na dilação probatória, pois a testemunha Flávio Renato Gussoni apresentou afirmações contraditórias com a outra testemunha em relação a versão do depoimento pessoal do autor. Isto porque, segundo esta testemunha, como não havia cancela eletrônica na entrada principal, não sabe se o reclamante precisava de alguma autorização especial para comparecer ao estabelecimento da reclamada durante as férias. O Tribunal Regional Do Trabalho da 15 ° região reformou a sentença deferindo o pagamento das horas extras;

BRASIL. Tribunal Regional trabalho da 15ª região. **Recurso Ordinário Trabalhista 1009(grifo nosso)** 5ª turma - 9ª câmara. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO. Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador. Recorrente: Daniel Moreno Recorrido: Magnetti Marelli sistemas automotivos. Data publicação: 01/12/2020 Ano do processo: 2018 processo Nº 0011340-98.2018.5.15.0152 Órgão julgador: Órgão Especial - Análise de Recurso. Relator: Luiz Antônio Lazari disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia> acesso em: 19 Mar 2021

Na sexta análise jurisprudencial a 7ª Vara do Trabalho de Campo Grande, reclamante: Reinaldo Quintino Alves, reclamado: Via Varejo S.A, Processo: 0024734-10.2017.5.24.0007 não assiste razão ao autor devido o labor ser desenvolvido no campo, o que dificulta o controle da jornada de trabalho. O autor pronunciou em juízo que no início do contrato do teletrabalho tinha que comparecer à empresa três vezes por semana e, depois foi implementado o *tablet*, que registrava o início da jornada de trabalho e o término.

Na decisão da jurisdição não deferiu o controle da jornada de trabalho devido o autor prestar os serviços externamente e não sofria controle de jornada pela chefia, concluindo que o trabalhador se enquadra na exceção do art. 62, I da CLT, não estando submetido ao controle de jornada, julgou improcedentes os pedidos de horas extraordinárias mencionando na sentença que a prova oral produzida não corroborou com as alegações da inicial nem com o depoimento do autor. O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª reformou a sentença concedendo as horas extras conforme abaixo.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região (2ª TURMA). **Recurso ordinário. (grifo nosso) HORAS EXTRAS EXEGESE DO ART. 62 DA CLT.** O constante do art. 62, da Lei Consolidada - CLT é aplicável apenas aos trabalhadores quando a jornada não puder ser de alguma forma controlada ou fiscalizada pelo empregador[...]. (grifo nosso) Se a prova deixa evidenciada a possibilidade de fiscalização da jornada do trabalhador, não será o fato de o labor ser prestado de forma externa suficiente para enquadrá-lo na aludida norma de exceção [...](grifo nosso) Recorrente: Reinaldo Quintino Alves Recorrida: Via Varejo S.A. TRT da 24ª Região. Processo: 0024734-10.2017.5.24.0007. Data: 19-02-2021.

Órgão Julgador: Gab. Des. Francisco das Chagas Lima Filho .2ª Turma; Relator(a): Francisco das Chagas Lima Filho disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/> acesso em: 19 Mar.2021.

Conforme o entendimento do Tribunal Superior Do Trabalho que confirma com a jurisprudência, para o controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho, e para que seja enquadrado na exceção prevista no artigo 62 da CLT, não é suficiente apenas o argumento da ausência do controle de jornada, é preciso a impossibilidade, do qual trazemos o seguinte excerto:

*BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista. (grifo nosso) CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS.** Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese de dispositivo legal em questão[...](grifo nosso) Recurso de revista conhecido e provido .TST - RR: 8872120145120038. relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/6/19 disponível: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182342269/recurso-de-revista>. Acesso em: 23 Mar.2021.*

Entretanto, mesmo que o trabalhador em teletrabalho ser empregado (LEITE, 2020, P. 286), nota-se que não há unanimidade jurisprudencial quanto ao controle da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras, mas existe a possibilidade do trabalhador em regime do teletrabalho ultrapassar a presunção jurídica relativa, através de provas que comprovem a existência de instrumentos eficazes de controle e mensuração da jornada de trabalho. Mas, o empregador raramente deslocará os empregados para suas casas e usará o regime do teletrabalho, com o objetivo de ludibriar o controle da jornada de trabalho e o regime de horas extras, já que tem o risco da interpretação do art. 62, III, da CLT ser restritiva. (DELGADO, 2017)



Maurício Godinho Delgado (2017) lembra que tal regra do artigo 63, inciso III da CLT tem sua presunção relativa como se observa em análises jurisprudenciais, cabendo prova em sentido contrário:

*A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, Trata-se, naturalmente, de presunção relativa – que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário. (DELGADO, 2017, P.436)*

Já para Luciano Martinez (2020) como o artigo 63 da CLT tem presunção relativa é necessário analisar o conjunto probatório, para o autor é considerado no âmbito do judiciário para ele o meio de prova de maior relevância para o controle da jornada de trabalho, será predominantemente testemunhal, mas de acordo com sua experiência forense observa-se que há muitos meios de provas que contribuem no momento da dilação probatória como: extratos emitidos por computadores que registra as atividades do empregador; registros de entrada e de saída de pessoas, livro de ocorrência de portarias em prédios; relatórios produzidos por empresas de segurança, isso reforça as evidências que devem comprovar do controle de jornada.

Para (NETO; CALVACANTE, 2019) a existência ou não do controle da jornada para o teletrabalhador deverá ser analisada de acordo com o caso concreto (princípio da primazia da realidade), e deve ser averiguada: a carga diária das tarefas; o tempo de execução de cada tarefa; o prazo de entrega da tarefa e o meios tecnológicos que possam comprovar a duração do trabalho do teletrabalhador.

Depois de verificado cada situação é que se pode observar se o teletrabalhador possui o controle da sua jornada de trabalho, e após as verificações ele terá que ser remunerado pela jornada extraordinária feita.

Assim, conforme a doutrina, e apesar da reforma trabalhista ter permitido que o contato entre empregado e empregador pudesse ser a distância, não conseguiu impedir que a atividade laborativa pudesse ser controlada, aconteceu o inverso, a tecnologia permite que o controle seja realizado, de forma precisa, o que deve ser analisado pelo Direito do Trabalho.

Contudo, considerando que o trabalho realizado fora das dependências do estabelecimento do empregador é real no meio laborativo, é imprescindível que a legislação e a jurisprudência acompanhe a evolução, e inclua-a nas relações de trabalho. (CISNEIRO, 2020).

Por fim, sugere-se ao empregador usar os recursos tecnológicos existentes para auxiliar no controle de jornada do teletrabalhador (LEITE2020). O doutrinador Gustavo Felipe

Barbosa Garcia, entende no mesmo sentido de que existe possibilidade do controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho com a utilização de tecnologias, na sua obra que diz:” Existindo conexão permanente com a empresa, com a presença de controle do tempo de labor e da atividade desempenhada, as regras sobre a duração do trabalho devem ser aplicadas “(GARCIA, 2021. P. 48)

## **6 ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 INCISO III DA CLT**

A revista do tribunal regional do trabalho da 12 ° região diz que existe uma limitação da duração do trabalho por ser causa protegida pelos direitos humanos trabalhistas, pois está relacionado ao desenvolvimento e sobrevivência humana que depende da força do trabalho.

O direito a limitação da jornada do trabalho é objeto de proteção de diversos documentos internacionais na Declaração Universal dos Direitos Humanos, o artigo 24 diz que: todo trabalhador tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. No Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 7º, alínea “d”<sup>5</sup> os Estados participantes devem assegurar o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados, do Protocolo de San Salvador, em seu art. 7º, alínea “g”<sup>6</sup> Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais, as jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos.( revista do tribunal regional do trabalho da 12 ° região)

O art. 62, da CLT, exclui o teletrabalho do controle da jornada: Art. 62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo, III os empregados em regime de teletrabalho. No entanto, para Carlos Henrique Bezerra Leite , no que se refere a exclusão do controle da jornada de trabalho no regime do teletrabalho artigo 62, inciso III da CLT , é questionável quanto a sua constitucionalidade do artigo devido violar direitos trabalhistas fundamentais previstos na constituição federal de 1988 que limita a jornada de trabalho, entretanto, o entendimento doutrinário majoritário e jurisprudencial, consiste solidificado na tese da recepção do art. 62 da CLT pela Constituição federal, todavia o entendimento do autor aponta no sentido da sua inconstitucionalidade ( LEITE , 2020) .

Ademais, Carlos Henrique Bezerra Leite em sua obra menciona que o entendimento é no sentido de que a lei ordinária consolidação das leis do trabalho não poderia simplesmente ignorar o horário diário ou semanal previsto na constituição federal. (LEITE, 2020)

Na análise dos doutrinadores observa-se que as transformações sociais, marcadas pelas revoluções tecnológicas ocasionam diversas inovações as quais refletem em diversa áreas, bem

como relações de trabalho no regime do teletrabalho, permitindo novas fórmulas de prestação de serviços na modalidade a distância fora dos limites da empresa organização onde é exercido as atividades laborativas.

Mas, algumas atividades laborativas não se adaptam facilmente às jornadas estabelecidas na constituição federal. Entendeu-se, que a previsão da constituição federal era apenas para as jornadas que pudesse ser controladas, podendo o legislador, em determinadas circunstâncias, estabelecer parâmetros para os trabalhos que o controle da jornada não fosse possível. Dessa forma, alguns doutrinadores sustentam a constitucionalidade que o artigo 62, inciso III, da CLT. (SILVA, 2019)

Na análise das concepções doutrinárias o mercado de trabalho está em constante mudança, há necessidade de estar atento às novidades laborativas no regime do teletrabalho, mas também as inovações de gestão que devem existir por parte dos empregadores de modo a garantir o equilíbrio entre a qualidade de vida e produtividade dos teletrabalhadores.

Para Luciano Martinez (2020), compartilhando do mesmo posicionamento, aduz, que, segundo a constituição federal de 1988, será admitida a duração de trabalho em padrões mais favoráveis ao trabalho, não em padrões inferiores ao estabelecido na CF que limita o limite diário da jornada de trabalho à 8 horas diárias e 44 horas semanais. Desta forma, o disposto no art. 62, inciso III da CLT, respeitando as opiniões dos doutrinadores em sentido contrário não está conforme a Constituição de 1988 na parte que exclui do regime de controle da jornada de trabalho os teletrabalhadores sobre a justificativa de realizarem atividades a distância incompatíveis com o controle da jornada de trabalho.

Assim, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, no 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conama), cominou na aprovação de 76 entendimentos sobre a reforma trabalhista. O entendimento dos magistrados, no enunciado 22 dispõe sobre a possibilidade de reivindicar o pagamento de horas extras pelos trabalhadores em regime do teletrabalho e a inconstitucionalidade do dispositivo que exclui os empregados dessa modalidade ao controle da jornada de trabalho;

*O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL. O art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional, O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o caput e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador[...] (grifo nosso)” (ENUNCIADOS, aprovados na 2ª Jornada, P.10)*

Cabe destacar que o inciso III ao artigo 62 da CLT, incluindo os empregados em regime de teletrabalho ao não controle da jornada de trabalho. Este dispositivo possui grande impacto

no que diz respeito ao direito à desconexão do teletrabalhador, contrariando, tais os direitos à saúde e ao lazer, a exclusão do controle de jornada do teletrabalho e a realização de atividades em qualquer horário deixa evidente a retirada de direitos fundamentais. Além disso, há uma inconstitucionalidade material direta ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, que menciona que duração do trabalho não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais a Constituição Federal não faz qualquer menção quanto ao direito do empregado à limitação de jornada de trabalho, dessa forma não poderia o legislativo, excluir o teletrabalhador ao controle da jornada de trabalho. (GARCIA, 2021).

É importante lembrar que além da limitação da jornada de trabalho previsto no texto constitucional de 1988, é disposto também a cidadania, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República. Além da Saúde, trabalho e o lazer são também direitos incluídos no rol dos sociais como fundamentais, além do repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas, normas de saúde, higiene e segurança no trabalho e o seguro contraacidentes de trabalho, a cargo do empregador.

## **7 CONCLUSÃO**

A atividade laborativa, vem sofrendo mutações a mais de um século e na visão da classe trabalhadora essas mudanças geram vantagens e desvantagens que refletem na realidade social. No que tange ao teletrabalho mesmo apresentando pontos positivos e negativos como discorrido no desenvolvimento, é necessário ter atenção no que diz respeito ao controle da jornada de trabalho. A CLT, com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, que foi criada com o objetivo de ampliar e regularizar diversos assuntos trabalhistas, em relação ao teletrabalho, não amparou os direitos dos trabalhadores, em virtude, da inclusão do inciso III no art. 62 dentre as atividades excluídas do controle de jornada, este fato ilustra a perda de direitos fundamentais ao trabalhador como horas extras, hora noturna, adicional noturno e intervalos intrajornada e Inter jornadas.

No entanto, em discordância a essas considerações, pesquisas realizadas pela SOBRATT demonstram que apesar da exclusão feita pelo legislador do teletrabalho do controle da jornada de trabalho, um significativo percentual de empregadores controlam a jornada de trabalho, embora também esse controle não seja realizado por todos empregadores, reiterando a necessidade de uma regularização.

Diante dos argumentos jurisprudenciais mencionados no desenvolvimento o controle da jornada de trabalho precisa ser analisado diante de um caso concreto e decidido pela Justiça do Trabalho. Diante dessa análise a exclusão do controle de jornada poderá acontecer diante da impossibilidade do controle da jornada ser averiguado. Tal circunstância demonstra uma queda

de direitos para os teletrabalhadores, pois a eles ficam o ônus de provar a limitação do tempo de trabalho.

Os doutrinadores relatam em suas análises sobre a inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III, da CLT, pois argumentam eles que tais legislações retiram do trabalhador seus direitos fundamentais e também seus direitos sociais, como, o da limitação de jornada diária e semanal, o do descanso semanal remunerado e das horas extras, além da dificuldade desconectar-se caso necessário seja.

Perante o que foi evidenciado na pesquisa, e notório que as mudanças das atividades laborativas puderam proporcionar uma oportunidade de parar para refletir, principalmente os profissionais do direito e os teletrabalhadores que devem demonstrar as violações aos direitos fundamentais do trabalhador e as normas constitucionais existentes.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. **Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. Florianópolis. 2018. Disponível em: <https://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos> acesso em: 15 mar. 2021.

ALVES, Giovanni. **Trabalhador e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. MARTINEZ, Luciano. MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise do COVID -19**. 1 edição. Salvador: Juspodivn, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **Recurso ordinário da 88ª vara do Trabalho de São Paulo**. Recorrente: Arrow BRASIL S/A. Recorrido: Marcos Tadeu Cury Scaff. TRT da 23ª Região. Processo: 1001332- 06.2018.5.02.0088. Órgão Julgador: Gabinete da Vice-Presidência Judicial Tribunal Pleno. Relatora: Wilma Gomes da Silva Hernandes. Acórdão. Data de publicação: 03/09/2019 disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia> acesso em: 19 Mar .2021.

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho da 03ª região (oitava turma). **Recurso Ordinário**. Recorrente: Bruno Ferreira Nabuco Recorrido: Porto Seguro Administradora de consorcio LTDA. TRT da 3ª Região. Processo:0010654-

15.2020.5.03.0106. Disponibilização: 18/03/2021. Órgão Julgador: Oitava Turma. Relator: Sercio da Silva Peçanha. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consulta.htm?conversationId=1969> acesso em: 19 Mar.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região (10ª Turma). **Recurso Ordinário**. Recorrente: Cristiane Modena Recorrido: D G Bertongello e CIA LTDA. TRT da 4ª Região. 10ª Turma. Processo: 0020747-27.2018.5.04.0026 data da publicação: em 24/08/2020. Relator :Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. acesso em: 19 mar.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região (3 ° turma). **Recurso Ordinário**. Recorrido: Maria Georgina Moraes de Albuquerque. Recorrente: AMBEV S. A. Processo: 0000861-71.2019.5.06.0181, Relator: Ana Maria Soares Ribeiro de Barros. Data de julgamento: 08/09/2020. Terceira Turma. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos> acesso em: 19 de Mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional trabalho da 15ª região. **Recurso Ordinário** Trabalhista1009 (5ª turma - 9ª câmara Recorrente: Daniel Moreno Recorrido: Magnetti Marelli sistemas automotivos. Data publicação: 01/12/2020 Ano do processo: 2018 processo Nº 0011340-98.2018.5.15.0152 Órgão julgador: Órgão Especial - Análise de Recurso. Relator: Luiz Antônio Lazari disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia> acesso em: 19 Mar 2021

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região (2 ° TURMA). **Recurso ordinário**. Recorrente: Reinaldo Quintino Alves Recorrida: Via Varejo S.A. TRT da 24ª Região. Processo: 0024734-10.2017.5.24.0007. Data: 19-02-2021. Órgão Julgador: Gab. Des. Francisco das Chagas Lima Filho .2ª Turma; Relator(a): Francisco das Chagas Lima Filho disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/jurisprudencia/> acesso em: 19 Mar.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Processo: 8872120145120038. relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/6/19 disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/182342269/recurso-de-revista>. Acesso em: 23 Mar.2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 17 Mar. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil**. Anuario de La Facultad de Derecho, vol. XXVI, 2008.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 680 p. Bibliografia 1. Trabalho – Leis e legislação – Brasil I. Título.

CASSAR, Volia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6 edição. São Paulo, Método 2018. CISNEIRO, Gustavo. Direito do Trabalho-Sintetizado, 4ª edição. Riode Janeiro: Grupo GEN, 2020.

FEDERAL, Constituição. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 23 MAR. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

ENUNCIADOS Aprovados na 2ª Jornada. 2017. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 23 de Mar. de 2021

FILHO, Rodolfo Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Acesso em: 26 Mar .2021

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Garcia, Gustavo Felipe Barbosa, **coronavírus e o direito a saúde: repercussões Trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. 1 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** .12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e tele atividades. **Resultados pesquisa home office 2020**. 4 ed. Publicada 17.12.2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/17122020-resultados-pesquisa-home-office2020/> acesso em: 26 Mar.2021.

MAGISTRADOS DO TRABALHO, Associação Nacional dos. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 21 a 23 de novembro de 2007. In: Vade Mecum Saraiva. 21. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 2168.

MARTINEZ, Luciano. POSSÍDIO, Cyntia. **o trabalho nos tempos de coronavírus**. 1 edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 edição. São Paulo: Saraiva, 2020.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CALVACANTE, Jouberto de Quadros Pessoa: **Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

## Página de assinaturas

Wyderlannya o

**Wyderlannya oliveira**

622.206.913-49

Signatário

Flávia M

**Flávia Martins**

039.880.701-90 Signatário

Lucas S

**Lucas Soares**

031.684.992-85

Signatário

### HISTÓRICO

- |                         |  |   |
|-------------------------|--|---|
| 17 jul 2023<br>17:51:42 |  | <b>Wyderlannya Aguiar costa de oliveira</b> criou este documento. (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49)  |
| 17 jul 2023<br>17:51:43 |  | <b>Wyderlannya Aguiar costa de oliveira</b> (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) visualizou este documento por meio do IP 132.255.229.196 localizado em Parauapebas - Para - Brazil |
| 17 jul 2023<br>17:51:48 |  | <b>Wyderlannya Aguiar costa de oliveira</b> (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) assinou este documento por meio do IP 132.255.229.196 localizado em Parauapebas - Para - Brazil    |
| 17 jul 2023<br>17:51:59 |  | <b>Lucas Costa Soares</b> (E-mail: lucascscs143@gmail.com, CPF: 031.684.992-85) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.240 localizado em Parauapebas - Para - Brazil                     |
| 17 jul 2023<br>17:52:57 |  | <b>Lucas Costa Soares</b> (E-mail: lucascscs143@gmail.com, CPF: 031.684.992-85) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.240 localizado em Parauapebas - Para - Brazil                        |
| 17 jul 2023<br>17:53:58 |  | <b>Flávia Pereira Gomes Martins</b> (E-mail: flaviagomes.profa@gmail.com, CPF: 039.880.701-90) visualizou este documento por meio do IP 177.87.166.147 localizado em Parauapebas - Para - Brazil      |
| 17 jul 2023<br>17:54:02 |  | <b>Flávia Pereira Gomes Martins</b> (E-mail: flaviagomes.profa@gmail.com, CPF: 039.880.701-90) assinou este documento por meio do IP 177.87.166.147 localizado em Parauapebas - Para - Brazil         |






## Página de assinaturas

# Maicon T

**Maicon Tauchert**  
986.590.490-04 Signatário

### HISTÓRICO

---

- 11 ago 2023** 14:20:07  **Maicon Rodrigo Tauchert** criou este documento. (E-mail: [direito@fadesa.edu.br](mailto:direito@fadesa.edu.br), CPF: 986.590.490-04)
- 11 ago 2023** **Maicon Rodrigo Tauchert** (E-mail: [direito@fadesa.edu.br](mailto:direito@fadesa.edu.br), CPF: 986.590.490-04) visualizou este documento 14:20:08 por meio do IP 170.239.200.14 localizado em Curionopolis - Para - Brazil
- 11 ago 2023** **Maicon Rodrigo Tauchert** (E-mail: [direito@fadesa.edu.br](mailto:direito@fadesa.edu.br), CPF: 986.590.490-04) assinou este documento por 14:20:19 meio do IP 170.239.200.14 localizado em Curionopolis - Para - Brazil



Escaneie a imagem para verificar a autenticidade do documento  
Hash SHA256 do PDF original #b41c2fac01547f01a6072aed9130dccdf643eb9edcd1137af7202c72c5f23201  
<https://valida.ae/971ff1f9998a120244eae71e63d7f1fbf251cd10028ce622>

