

**O TELETRABALHO E OS DESAFIOS NA PANDEMIA DE COVID-19**  
TELEWORK AND THE CHALLENGES IN THE COVID-19 PANDEMIC

**Caleb Mendes Vasconcelos**

Faculdade de Fortaleza (FAFOR)

**Me. Andrea Dourado Costa**

Faculdade de Fortaleza (FAFOR)

**Dr. Saulo Nunes de Carvalho Almeida**

Centro Universitário Católica de Quixadá (UNICATÓLICA)

**RESUMO**

O presente trabalho científico tem como escopo analisar o instituto do teletrabalho, examinando suas características e definições, diferenciando-o dos demais regimes de trabalho, bem como observar suas vantagens e desvantagens e, por fim, averiguar quais os impactos da pandemia nesse instituto. O referido trabalho se justifica por fornecer uma base teórica para demonstrar a importância do teletrabalho, solucionar problemas ocasionados pela falta de especificidade do legislador. Na legislação de teletrabalho notou-se que se encontram diversas lacunas na lei - o que acaba por gerar uma instabilidade jurídica, sendo necessário regulamentar essas omissões a fim de evitar eventuais violações aos direitos dos trabalhadores, bem como garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho. Por ser um instituto recente no ordenamento brasileiro, o teletrabalho ainda tem muito a ser melhorado, sendo necessário regulamentar essas omissões a fim de evitar eventuais violações aos direitos dos trabalhadores. Para realização do presente trabalho se utilizará o método hipotético-dedutivo, com a análise de artigos científicos, obras doutrinárias físicas e eletrônicas nacionais e internacionais, pesquisa teórica documental através de jurisprudências.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia. Jornada de Trabalho. Direito à Desconexão.

**ABSTRACT**

This paper aims to analyze the telework institute, examining its characteristics and definitions, differentiating it from other work regimes, as well as observing its advantages and disadvantages and, finally, investigating the impacts of the pandemic on this institute. This study is justified by providing a theoretical basis to demonstrate the importance of telework, solving problems caused by the lack of specificity of the legislator. In teleworking legislation, it was noted that there are several gaps in the law - which ends up generating legal instability, making it necessary to regulate these omissions in order to avoid possible violations of workers' rights, as well as to ensure legal security in labor relations. As it is a recent institute in the Brazilian legal system, telework still has a lot to be improved. To carry out this study, the hypothetico-deductive method will be used, with the analysis of scientific papers, national and international physical and electronic doctrinal works, as well as theoretical documental research through jurisprudence.

**Keywords:** Telework. Pandemic. Workday. Right to Disconnect.

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, houve uma grande e constante introdução de novas tecnologias, dentre elas existiram avanços significativos no ramo das tecnologias da informação e da comunicação, essas inovações acabaram provocando reflexos em diversos setores e, conseqüentemente, ocasionaram modificações nas relações de trabalho, uma vez que, com os avanços da sociedade, o direito precisa acompanhá-lo, sob pena de se tornar obsoleto.

Graças à evolução dos meios de comunicação, tornou-se possível trabalhar fora do estabelecimento da empresa, sendo possível realizar as atividades de diversas localidades, como do próprio domicílio, em um escritório virtual, em um centro de *coworking*. Qualquer um dos locais citados é possível ser visto como um local de trabalho.

Esse fenômeno proporcionou diminuição da distância e a quebra das barreiras físicas e geográficas, sendo possível a partir da internet, por exemplo, formar grupos de trabalho; realizar contratações e demissões; fazer reuniões; executar projetos; trocar informações, tudo em tempo real, ainda que outras partes dessa relação se encontrem em regiões ou países distintos.

A partir desses avanços, surge o teletrabalho, que é uma modalidade trabalho, no qual as atividades do empregado são prestadas fora das dependências do trabalhador com a utilização de tecnologias de informação, bem como equipamentos telemáticos e tem sido, cada vez mais, utilizada por empregadores como uma forma de redução de custos, aumento de produtividade e qualidade na execução.

Essa modalidade de trabalho foi regulamentada no Brasil a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.647/17), a qual estabeleceu o capítulo II-A tratando acerca do tema. Porém, em vista das evoluções tecnológicas, nota-se que alguns tópicos de extrema importância não foram devidamente explanados pela reforma, gerando a existência de omissões e lacunas, o que acaba por ocasionar uma grande insegurança jurídica e a desproteção do trabalhador, no tocante aos seus direitos e garantias fundamentais.

O objeto deste trabalho possui, assim, ampla dimensão jurídica que indubitavelmente precisará de uma meticolosa análise no âmbito da doutrina e jurisprudência, que será realizada ao decorrer deste trabalho e tem como foco analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, bem como os impactos que a pandemia de coronavírus trouxe a esse instituto.

Por conseguinte, a princípio será analisada a origem desse instituto, sua definição, suas características, a inserção deste instituto no ordenamento jurídico brasileiro e suas distinções com regimes semelhantes. Posteriormente, examinar-se-á as suas diferenças a partir do regime normal de trabalho, bem como o instituto denominado como "direito à desconexão". Por fim, se observará as circunstâncias práticas da execução do teletrabalho, demonstrando suas vantagens e desvantagens para ambos os lados, de forma a ser realizar uma análise integrada da conjuntura do teletrabalho na sociedade, bem como os impactos que a pandemia de coronavírus acabou por ocasionar nesse instituto.

Para realização do presente trabalho se utilizará o método hipotético-dedutivo, com a análise de artigos científicos, obras doutrinárias físicas e eletrônicas nacionais e internacionais, pesquisa teórica documental através de jurisprudências, bem como interpretando as Leis nº 13.647/17 e nº 14.151/21 e as Medidas provisórias nº 927 e 936.

## 2 TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade trabalho, no qual as atividades do empregado são prestadas fora das dependências do trabalhador com a utilização de tecnologias de informação, bem como equipamentos telemáticos e tem sido, cada vez mais, utilizada por empregadores como uma forma de redução de custos, aumento de produtividade e qualidade na execução.

Essa modalidade de trabalho foi regulamentada no Brasil a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.647/17), contudo esse instituto já está sendo utilizado em outros países há muito tempo, o que será conferido no decorrer deste capítulo.

### 2.1 ORIGEM DO TELETRABALHO

O teletrabalho, apesar de ser um tema bastante atual, principalmente após a situação gerada pela pandemia do coronavírus, possui registros de que, no ano de 1857, o Sr. John E. Thompson, proprietário de

uma linha férrea, implementou um sistema de telégrafos, onde poderia exercer e monitorizar os trabalhos dos empregados e seus equipamentos, bem como o controle de recursos dos canteiros mais distantes remotamente.

Mais de um século depois, na década de 70, o termo teletrabalho voltou a ganhar força, tendo em vista uma reunião de fatores. Sob uma perspectiva, existia uma crise econômica (crise do petróleo) que abalava o sistema econômico, gerando aumento nas taxas de desemprego, aumentando a inflação e, conseqüentemente, agravando o déficit do Estado (DELGADO, 2014, p. 111).

Noutro vértice, o mundo passava por uma Revolução Tecnológica, tendo grandes avanços nas áreas de robotização, eletrônica e informática.

Essas inovações tecnológicas criaram implicações no mercado de trabalho, como por exemplo, a modificação do trabalho físico pelo intelectual e possibilidade da execução de tarefas à distância, acarretando, conseqüentemente, na redução dos estabelecimentos de trabalho (JORGE NETO; CALVALCANTE, 2019, p. 1526).

Delgado (2014, p. 112) assim dispõe em sua obra “essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo”.

Nesta mesma época, Jack Nilles, também conhecido como “Pai do Teletrabalho”, foi um físico que trabalhou em um sistema de comunicação para a NASA, no qual o denominou de nomeou de “telecommuting” (Telecomunicação em português), sendo responsável por ser um grande propagador da idéia e autor de várias obras a respeito da matéria. Foi, ainda, o responsável por aplicar vários projetos de teletrabalho nos Estados Unidos da América, Europa e América do Sul (NILLES, p. 28).

Anos depois, mais precisamente no ano de 1996, volta-se a mencionar acerca do tema com a Organização Internacional do Trabalho, na convenção nº 177<sup>1</sup>.

No Brasil, porém, este tema demorou para se tornar relevante, tendo em vista que a convenção acima mencionada não foi ratificada, apenas em 2011 houve a primeira alteração legislativa acerca do objeto, ao ser sancionada a Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e, conseqüentemente, igualou o trabalho presencial ao trabalho à distância, espécie no qual o teletrabalho é gênero.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Além disso, pode-se notar que, a partir desse momento, a relação de emprego poderia ocorrer tanto no estabelecimento do empregador, quanto no domicílio do empregado, bem como poderiam ser utilizados os meios informatizados, como os telemáticos, contanto que se encontrem os pressupostos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT<sup>2</sup>.

Outrossim, somente em 2017, com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ser regido e regulamentado no Capítulo II- A, artigo 75-A a artigo 75-E. Devido à pandemia provocada pelo coronavírus, o tópico ganhou bastante visibilidade e evidência, tendo em vista a promulgação da MP nº 927

<sup>1</sup> Em 1996, a OIT aprovou a convenção de nº 177, não ratificada pelo Brasil, acerca do trabalho domiciliar, dispendo principalmente sobre o tratamento igualitário entre os trabalhadores de casa e os presenciais, disciplinar o teletrabalho e se pronunciar acerca das vantagens do trabalho a distância como por exemplo o aumento significativo da produtividade, à redução de custos para as empresas e para os trabalhadores, à maior satisfação dos trabalhadores e ao desafogamento do tráfego de carros nas cidades;

<sup>2</sup> Os requisitos do contrato de trabalho são subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, pessoa física. Pessoa física, pois o empregado deve ser obrigatoriamente pessoa física ou natural, não podendo o empregado ser pessoa jurídica. Já a habitualidade, também chamada de “não eventualidade” significa que a prestação de serviços não pode ser de forma eventual, portanto o obreiro deve ter uma expectativa de retorno. O requisito da pessoalidade está ligado ao caráter de infungibilidade no que se refere ao empregado, não podendo se fazer substituir sem autorização. A onerosidade caracteriza-se pelo fato de que todo trabalho prestado deverá haver uma contraprestação financeira. Por fim, entende como subordinação o fato de que ao empregado aceitar o emprego acaba por se subordinar às regras estipuladas neste contrato de trabalho.

de 2020 (revogada desde 19 de julho de 2020), em que possui capítulo próprio acerca da temática, por ser uma adaptação necessária para vencer os desafios ocasionados pela pandemia.

Em 2018, um ano após a edição da Reforma Trabalhista e antes da pandemia, o IBGE anunciou que havia cerca de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em suas atividades dentro de casa ou em outro ambiente. Em 2020, contudo, com os desafios ocasionados pela pandemia esse número cresceu em cerca de 226,32%, alcançando aproximadamente 8,6 milhões de pessoas em teletrabalho. (MACHADO; BRIDI, 2021, pag. 91)

No mais, de acordo com a pesquisa realizada pelo IPEA (2020, pag. 4 e 10) 20,8 milhões de pessoas podem utilizar o home office, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho. As profissões mais predominantes no teletrabalho são os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%). Além disso, pode-se notar uma grande desigualdade na utilização do teletrabalho em cada região do Brasil tendo a região Sudeste, com 58,3%, seguida do Nordeste 15,9%, Sul 14,8%, Centro-Oeste 7,9% e, por fim, Norte com apenas 3,1%.

## 2.2 CONCEITO

Antes do advento da Reforma Trabalhista, o conceito de teletrabalho não era algo unânime na Doutrina, como assim dispõe Cassar e definir seu conceito era um trabalho bastante complexo, tendo em vista a ausência de leis, requisitos, sistema de regras, muito menos uma alusão por parte do poder Legislativo ou uma definição legal, acerca do tema.

Vendo do ponto de vista etimológico, no dicionário o termo "tele" vem do grego "téle" que significa à distância, longe, já o termo trabalho exprime noção de atividade profissional regular e remunerada. Conforme Barros (2016, p. 216), nos países de língua inglesa utilizam-se os termos "home work", "net working", "telecommuting", já nos países de idioma espanhol "teletrabajo"; nos de língua francesa "télétravail e, por fim, nos de língua italiana telelavoro.

Diante desse contexto, Nilles (1997, p. 28) conceitua teletrabalho como "qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação" tendo como seu fim, em suas palavras "a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho".

Na convenção nº 177 da OIT, foi utilizado o termo "home work" para se referir ao teletrabalho como a espécie de trabalho no qual o serviço será realizado no domicílio do trabalhador ou local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador, utilizando-se das tecnologias informáticas e da comunicação.

Para alguns doutrinadores, a subordinação não é um dos requisitos para esta forma de trabalho, como assim expõe Estrada (2014 p. 49), em sua obra

O teletrabalho é também aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Calvo (2020, p. 42) cita algumas características existentes nas relações de emprego na forma de teletrabalho: distância, não presencialidade, uso de meios telemáticos e o horário flexível.

Delgado (2019, p. 138) ressalta que é equivocado conceituar teletrabalho como o trabalho que ocorre de preferência à distância, tendo em vista que o trabalho é executado fora do estabelecimento do empregado, conseqüentemente, deveria ser conceituado como trabalho externo com a utilização de novas tecnologias associadas telemática e informática.

## 2.3 REGULAMENTAÇÃO ATUAL SOBRE O TELETRABALHO NO BRASIL

A regulamentação do teletrabalho no Brasil surgiu tão somente após a Reforma Trabalhista, que disciplinou e conceituou o teletrabalho nos artigos 75-B e seguintes, da CLT, considerando como teletrabalho a prestação de serviço realizada 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.

Logo, pode-se concluir que a localidade da prestação de serviço é não importa para configuração do vínculo empregatício, sendo essencial, somente, a existência dos requisitos do artigo 2º e 3º da CLT

Portanto, o legislador ao conceituar teletrabalho, partiu de três grandes premissas. A primeira é que o trabalho deve ser realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, a segunda é que precisa ser utilizado tecnologias de informação e de comunicação e, por fim, a terceira é que não se poderia constituir em trabalho externo.

Ressalte-se que, por si só, o fato do obreiro, eventualmente, encaminhar-se à empresa para realizar algumas atividades não retira a caracterização de sua atividade como sendo de teletrabalho.

Outrossim, o legislador reformista inseriu, também, o inciso III no artigo 62, da CLT.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O artigo acima foi amplamente criticado pela doutrina, pois exclui o teletrabalhador das regras relacionadas à duração de trabalho, ou seja, implica que o teletrabalhador não terá os mesmos direitos do trabalhador presencial, não possuindo direitos à intervalos intrajornada e interjornada, à hora extra, à adicional noturno e hora ficta, devido à dificuldade do empregador em realizar e fiscalizar o controle da jornada de trabalho do empregado, sendo, assim, altamente prejudicial ao teletrabalhador, e que devido a sua importância, será abordado em um capítulo posterior do presente trabalho.

Outra novidade surgida com a Reforma foi a exigência de um contrato solene, ou seja, sua formalização por escrito para a admissão do regime de trabalho na modalidade telepresencial, veja-se:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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

Além disso, surge a necessidade de mútuo acordo entre as partes (empregador e empregado) para a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, seguindo a regra já prevista na CLT, em que toda alteração contratual, exige o mútuo consentimento entre as partes e, ainda, que essa alteração não cause prejuízos ao empregado, conforme o artigo 468, da CLT.

Como bem pontua Pedreira (2000, p. 586), a "transferência do trabalho para sua casa ultrapassa os limites do poder de direção, e, portanto, poderá ser efetuada com a modificação das cláusulas do contrato de trabalho, o que depende do consentimento de ambas as partes".

Noutro vértice, o empregador pode, de forma unilateral, alterar o regime de teletrabalho para o presencial, por meio de aditivo, desde que observe o prazo de transição de no mínimo 15 (quinze) dias.

Nesse diapasão, Calvo (2020, p. 45) afirma que "tal disposição afronta novamente o art. 468 da CLT que como já afirmamos não foi revogado pela Reforma Trabalhista. Ora o referido dispositivo exige que qualquer alteração do contrato de trabalho seja sempre por mútuo consentimento e o § 2º do art. 75-C autoriza tal alteração contratual por decisão exclusiva do empregador".

Com propriedade, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1538) dizem que essa alteração unilateral não é absoluta, tendo que ser analisada caso a caso, considerando os eventuais impactos ao trabalhador, bem como a real intenção do empregador com a alteração, de modo a proteger o trabalhador e impedir abusos de direito do empregador.

A Reforma também dispôs acerca da responsabilidade quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos utilizados para a execução do teletrabalho em seu artigo 75-D.

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

O artigo supra foi o mais controverso no Capítulo de Teletrabalho, existindo, em essência, duas correntes de interpretação. Sob uma perspectiva de parte da doutrina, entende-se que a lei criou uma abertura para o empregador fixar, por meio de contrato, cláusula na qual o empregado terá a responsabilidade de arcar com a manutenção e custas dos instrumentos de trabalho.

É o entendimento de Delgado (2019, p. 137):

O artigo 75-D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho.

Nesse sentido, acrescenta Cassar (2017, p. 661), "com isso, poderá ser repassado ao empregado riscos com sua saúde e com o material do trabalho".

Sob outra perspectiva, existe parte da doutrina que interpreta que as despesas com aquisição, fornecimento e manutenção de equipamento são de responsabilidade, tão somente, do empregador, tendo em vista o princípio da alteridade, que decorre do artigo 2º, caput, da CLT, conforme este artigo, cabe ao empregador receber os ônus e os benefícios de seu empreendimento sem que isso seja repassado ao empregado.

Portanto, para estes doutrinadores, o artigo 75-D deveria ser interpretado em conformidade com os Princípios do Direito do Trabalho.

É o que diz Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1537) "a exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado".

Defensores do pensamento acima, Gaspar e Veiga (2020, sem página) entendem que

[...] apenas quanto a eventuais instrumentos de propriedade do trabalhador e sem qualquer custo adicional, utilizados na prestação dos serviços (ilustrativamente, rede de internet também utilizada para atividades particulares do trabalhador e de sua família), seria possível a absorção pelas despesas ordinárias já custeadas pelo obreiro, se isso, contudo, não implicar aumento de despesas.

Por fim, a Lei nº 13.467/2017, regulamentou o artigo 75-E o qual atribuiu ao empregador o dever de instruir seus empregados acerca das precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, precisando o empregado assinar termo de responsabilidade obrigando-se a seguir as instruções do empregador.

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

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

A leitura do artigo dá a entender que o empregador está isento de qualquer responsabilidade quanto a doenças e acidentes ocorridos no regime de teletrabalho, sendo uma excludente de responsabilidade. Contudo, tal artigo deve ser interpretado em conjunto com o artigo 157, I e II, da CLT, devendo o empregador cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais

Como bem observam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 1539, "vale dizer, é ônus do empregador proporcionar boas condições de trabalho, seja do ponto de vista físico e moral".

Importante ressaltar que, mesmo se o empregado assinar o termo de responsabilidade, não se eximirá a responsabilidade do empregador por eventuais doenças e acidentes de trabalho, contudo caso o empregado descumpra as regras a ele impostas ou recuse a segui-las, será possível a dispensa por justa causa por ato de indisciplina, de acordo com o artigo 482, i, da CLT.

## 2.4 DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

Como já foi mencionado, o trabalho à distância é gênero, que tem como espécies o teletrabalho, bem como o trabalho em domicílio (*home office*). Entende-se como trabalho à distância aquele prestado fora do estabelecimento do empregador e, conseqüentemente, longe das vistas da fiscalização e controle deste.

De acordo com Cassar (2017, p. 611), o trabalho externo pode ser dividido em três grupos:

- 1º — Trabalhadores externos cujo controle de horário e de execução das tarefas é impossível ou de difícil mensuração;
- 2º — Trabalhadores externos, mas que são obrigados a passar na empresa durante o expediente, podendo existir ou não fiscalização;
- 3º — Trabalhadores externos cuja atividade desenvolvida é compatível com a fixação de horário

Noutro vértice, Delgado (2019, p. 1068) afirma que:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de visto do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)

Dentre as diferenças entre o trabalho em domicílio tradicional e o novo trabalho em domicílio, Felipe (2018, p. 51) explica que o trabalho a domicílio tradicional se relaciona à ideia do trabalho industrial, já o home office transmite o conceito de um trabalho mais intelectual.

Já Silva (2020, sem página) conceitua home office como "caracteriza-se pela realização do trabalho pelo empregado em sua residência em algumas oportunidades, sem que isso constitua a regra. Ou seja, parte do trabalho é feito no espaço físico do empregador".

A primeira diferença que se pode notar é que o teletrabalho tem um regulamento próprio desde a reforma trabalhista, no entanto, o home office ainda não possui dispositivo próprio tratando de suas particularidades, ainda sendo utilizado o conceito de trabalho em domicílio disposto no artigo 83, da CLT: "Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar".

A partir do artigo, tem-se que o home office somente pode ser executado no domicílio do empregado ou em "oficina de família". Por sua vez, o teletrabalho pode ser realizado em diversos ambientes, seja na residência do empregado, em um escritório virtual, em um centro de *coworking*<sup>3</sup>, dentre outros locais, contanto que seja executado através de instrumentos de informação e de comunicação.

Neste sentido Sako (201, p. 56) expõe que:

<sup>3</sup> De acordo com Guilherme Soares coworking ou trabalho compartilhado é "um espaço físico que pode ser compartilhado por várias empresas, profissionais liberais e freelancers. Além de dividir as despesas gerais, como luz, aluguel, você e sua empresa podem compartilhar várias áreas em comum, como refeitório, auditório, recepção e, o mais interessante, trocar experiências com outros profissionais e empresas e ampliar a sua rede de relacionamento".

A partir de inúmeros locais, sendo várias as possibilidades: a) teletrabalho em telecentros: locais situados fora da sede central da empresa, tais como em centros satélites (pequenos estabelecimentos separados da empresa, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com elas estão em permanente comunicação eletrônica); e centros compartilhados ou comunitários (telecabana ou vicinal, para os ingleses, 'ABC' – Advance Bussiness Center); b) teletrabalho em domicílio: executado pelo trabalhador em sua residência ou em outro local por ele livremente escolhido; c) teletrabalho nômade: executado por trabalhadores que não têm local fixo para a prestação dos serviços; d) teletrabalho transacional: trabalho executado por trabalhadores de um país, cujo resultado é enviado a empresas situadas em outro país.

Com isso, surge outra diferença, o trabalho em modelo de home office não está vinculado ao uso de instrumentos telemáticos, como por exemplo pode-se ter a costureira, editor e revisor de textos, confeitaria, dentre outros.

Ademais, no home office, diferentemente do teletrabalho, não há um aditivo contratual para a alteração da modalidade de trabalho presencial para o home office, ou seja, não existe a exigência de formalização expressa no contrato de trabalho.

Nesse sentido, Silva (2020, sem página) diz que "O home office, ao contrário do teletrabalho, não depende da utilização de tecnologias de informação e de comunicação para a sua realização e nem depende de previsão em contrato de trabalho, podendo ser instituído por norma interna da empresa".

Outrossim, deve-se destacar que, de acordo com a autora acima citada, no home office o trabalhador não é excluído das regras previstas no artigo 62 da CLT, portanto cabe ao empregador realizar o controle da jornada de trabalho e realizar o pagamento de horas extras, bem como adicional noturno, uma vez que essa modalidade de trabalho é vista como algo pontual e, como não exige necessidade de alteração no contrato de trabalho, o local da prestação de serviços prossegue sendo no estabelecimento do trabalhador.

### 3 DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A priori, reconhece-se a duração do trabalho como gênero, cujas espécies são a jornada de trabalho, o horário de trabalho e os repousos intrajornada e inter jornada (CASSAR, 2017).

Neste sentido, conforme Maurício Godinho Delgado a duração do trabalho é o período de tempo no qual o empregado se põe à disposição do empregador para fins de prestar os serviços decorrentes do contrato de trabalho firmado. Tal período tem diversos modelos de classificação, a duração pode ser diária, semanal, mensal ou, inclusive, anual. Sendo assim, a mais genérica entre jornada e horário.

Portanto, a duração do trabalho engloba todo o lapso temporal do contrato de trabalho, inclusive os referentes ao descanso semanal remunerado, férias, feriados, sem distinção quanto ao tempo realmente à disposição do empregador.

Por sua vez, a jornada de trabalho consiste no lapso de tempo diário, ou seja, é intervalo de tempo diário no qual o trabalhador se dispõe às ordens do empregador (DELGADO, p. 1029).

Conforme Martins (*apud* CASSAR, p. 601), a jornada "diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa". No entanto, este é o entendimento da doutrina, tendo em vista que na linguagem jurídica é habitual observar o termo jornada sendo atribuído um sentido mais extenso.

O próprio legislador, no § 2º do art. 59 da CLT, menciona o termo "jornadas semanais". Cassar (2017, p. 602) expõe que "o legislador por ser pouco técnico conferiu duplo sentido ao vocábulo jornada: limite de trabalho por dia, semana, mês ou ano ou número de horas trabalhadas em um dia".

Ainda sobre o tema, a Constituição Federal dispõe que a duração do trabalho não será superior a 8 (oito) horas diárias e não superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como prevê o descanso semanal remunerado, que também é previsto no artigo 67 da CLT, como um direito garantido a todo e qualquer trabalhador.

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

XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos

Art. 67 - 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.

Por seu turno, horário de trabalho é o que possui o sentido mais restrito e consiste no lapso temporal entre o início e o fim de uma jornada de trabalho diária exercida pelo obreiro. Assim sendo, além da respectiva hora de entrada e hora de saída do empregado, a expressão horário de trabalho também inclui o decurso de tempo relativo ao intervalo intrajornada. (LEITE, p. 1017)

Importante ressaltar que a CLT prevê em seu artigo 74 que cabe ao empregador, tendo em vista o seu poder de controle, a fiscalização da jornada de trabalho de seus empregados (hora de entrada e saída), por meio de registro manual (livro de ponto), mecânico (relógio de ponto) ou eletrônico (controle biométrico). O parágrafo primeiro do artigo acima citado exige, ainda, que seja dada publicidade do horário de trabalho aos empregados.

Observando que se torna obrigatória a anotação de entrada e saída dos obreiros para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, conforme o § 2º do artigo 74 da CLT.

No mesmo sentido expõe Martinez (2019, p. 675)

I) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração dos trabalhos dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, por que toda jornada é obviamente diária; constitui por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.

III) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e as 12h15min.

Por fim, de acordo com Delgado (2019, p. 1031), o horário de trabalho implica na existência de três tipos de jornada laboral: jornadas controladas, não controladas e não tipificadas. As jornadas controladas são as que possuem horário de trabalho definido e submetido ao controle do empregador. Por sua vez, as jornadas não controladas são aquelas em que não existe o efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador, por motivo de dificuldade de sua mensuração. Por último, tem-se as não tipificadas que se referem às jornadas que não foram fixadas por lei, como era o caso da empregada doméstica até a EC n. 72/2013.

### 3.1 DURAÇÃO DO TRABALHO PARA O TELETRABALHADOR

Como já dito anteriormente, a reforma trabalhista regulou o teletrabalho ao inserir o Capítulo II-A no título II da CLT. No ato, o legislador optou por incluir o inciso III no artigo 62:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - Os empregados em regime de teletrabalho.

Consequentemente, o referido artigo exclui os trabalhadores submetidos a determinados regimes de trabalho, dentre eles o teletrabalho, das regras atinentes ao capítulo da duração do trabalho.

No entendimento de Delgado (2019, p. 1066) a inclusão do novo inciso foi desnecessária, uma vez que o teletrabalho já poderia ser abrangido pelo inciso I do mesmo artigo.

Já Cassar (2017, p. 660) afirma que o legislador quis fugir da delimitação abarcada pelo inciso I, que prevê exclusão das regras gerais apenas aos empregados que exercem trabalho externo cuja fixação de horário

de trabalho seja incompatível com o serviço executado. Então, mesmo possuindo controle de horários, o teletrabalhador não poderia ser incluído nas regras previstas neste capítulo.

Tal disposição implica na exclusão de diversos direitos dos obreiros em regime de teletrabalho, considerando que estes direitos são, tão somente, previstos dentro do capítulo II, da CLT, dentre eles: direito a horas extraordinárias, hora noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada.

Delgado (2018, p. 1040) chama a atenção ao comentar que “as regras acerca da duração do trabalho (Capítulo II do Título II da CLT) não se confundem com as regras sobre descanso semanal remunerado e descanso em feriados”.

Logo, os empregados previstos no artigo 62 da CLT, incluindo o teletrabalhador, possuem direito ao descanso semanal remunerado, bem como direito a feriados, uma vez que esses direitos são previstos por lei diversa (artigo 1º da Lei nº 605/1949).

Cassar (2017, p. 661) expõe em sua obra que é incoerente excluir o teletrabalhador dos benefícios acima referidos, pois realmente em tempos pretéritos estimar a jornada de trabalho de um empregado à distância era de difícil constatação, contudo o mundo de hoje não é mais o mesmo, devido mais uma vez devido às inovações tecnológicas é possível, atualmente, fazer o controle e a fiscalização do obreiro em tempo real, motivo pelo qual teria de ter os mesmos direitos dos trabalhadores externos.

Nos dias de hoje, facilmente, poderia ser realizado o controle da jornada por meio de telefone, rádios, computadores, sistemas de login e logoff, câmeras, GPS, intranet, dentre outros.

Já Delgado (2018, p. 137) possui entendimento diverso, veja a seguir:

De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. Dessa maneira, a presunção jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT não se mostra desarrazoada.

Contudo, o doutrinador acima referido chama atenção ao declarar que o artigo 62 da CLT gera apenas uma presunção relativa de que os regimes ali previstos não são submetidos à fiscalização e controle de horário. Portanto, é passível de prova em contrário, de ônus do trabalhador, de que, no caso em concreto, existia a fiscalização e o controle da jornada, afastando-se a presunção relativa e se aplicando as normas gerais pertinentes à duração do trabalho.

Martinez (2019, p. 755) tem entendimento semelhante, como demonstra em sua obra ao afirmar que não é possível impedir o direito a horas extraordinárias, uma vez que se estaria desrespeitando a Constituição Federal, contudo é possível condicionar esse direito à prova.

O art. 62 da CLT, portanto, parece apenas atribuir aos altos empregados, aos exercentes de serviço externo 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 a 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.

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 456) ensinam que tendo em vista o princípio da primazia da realidade, um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, deverá ser analisado perante o caso concreto para se reconhecer a existência de horas extraordinárias: “a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc”.

Ademais, ressalta Martinez (2019, p. 756) que apesar de os instrumentos comprobatórios se constituírem principalmente por meio de testemunhas é viável utilizar-se de outros recursos, como os registros de entrada e saída em sistemas de login e logoff, extratos de utilização de computadores, dentre outros. Sendo que, apenas a partir da análise das peculiaridades de cada caso, é que se poderá constatar se o teletrabalhador está tendo sua jornada fiscalizada e controlada e, à vista disso, necessitando ser pago por suas horas suplementares.

### 3.2 DIREITO À DESCONEXÃO

Nas últimas décadas, a sociedade em geral passou por grandes avanços tecnológicos. Surgiram diversas tecnologias, como os celulares, computadores, internet e a partir dessas inovações foram criadas outras, como mensagens de texto, e-mails, redes sociais, permitindo a grande parte da população permanecer informada e atualizada em tempo real e a qualquer momento.

A partir dessa premissa, tem-se que apesar das grandes vantagens e confortos que as novas tecnologias trazem no cotidiano, também trazem grandes implicações na seara trabalhista.

É bastante comum se escutar a expressão “o trabalho enobrece o homem”, pois está intrinsecamente ligada à existência humana, consistindo em um dos elementos principais para uma vida digna, tendo em vista disso que a própria Constituição Federal dispõe o trabalho como um dos direitos sociais previstos em seu artigo 6º: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Contudo, Dutra e Villatore (2014, p. 143) ressaltam que o trabalho não pode ser utilizado como ferramenta para abusar ou escravizar o trabalhador, a partir de um trabalho excessivo ou injusto, por parte do trabalhador.

A autora, ainda, expõe que a constituição dispôs como direitos fundamentais, à saúde, segurança no trabalho, repouso semanais remunerados, férias, limitação a jornada de trabalho, intervalos, com fim de prevenir doenças e acidentes de trabalho e permitir a restauração da saúde física e psíquica do trabalhador consumida no exercício de suas funções.

Conforme Cassar (2017, p. 601) esse é o grande motivo da existência das regras de medicina e segurança do trabalho, as quais abrangem os períodos de trabalho, de descanso, bem como as condições de trabalho. Essas regras são irrenunciáveis, visto que se tratam de matéria de ordem pública, bem como, em regra, não é possível dispor ou negociar os benefícios previstos em lei.

A autora ainda dispõe que existem três aspectos importantes para a limitação do tempo de duração do trabalho:

- a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.
- b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.
- c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Um dos grandes desafios do século XXI é ponderar qual deveria ser a quantidade ideal de trabalho, tendo em vista a carência de critérios para se apurar.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 1539) ressaltam que o excesso de trabalho, pode causar diversos danos à saúde do trabalhador, uma vez que o empregado não possui tempo o suficiente para recarregar suas energias e estar com disposição física e mental a fim de executar seu serviço. Pode-se mencionar como possíveis danos em virtude do excesso de trabalho a depressão, insônia, estresse, dentre outras.

No mesmo sentido Barros (2016, p. 696) ensina que longas jornadas de trabalho geram grandes desgastes ao organismo ocasionando grandes situações de estresse, o que a longo prazo pode ocasionar enfermidades coronárias e úlceras.

Ainda de acordo com a autora, vários países do mundo têm discussões acerca da jornada de trabalho, pode-se citar que na Europa existe uma grande pressão por parte dos trabalhadores para redução da jornada de trabalho semanal para 35 horas. Já no Japão, na década de 70, tendo em vista a crise do petróleo, houve uma redução no número de trabalhadores e as jornadas de trabalho foram aumentadas, o que ocasionou a determinados trabalhadores laborarem cerca de 3.000 horas anualmente, correspondente a 12 horas de

trabalho diárias por 25 dias o que acarretou no denominado “karoshi”<sup>4</sup>, termo que significa morte causada por excesso de trabalho.

Surge então a discussão acerca do Direito à Desconexão. Essa discussão, apesar de não ser tão recente, vem recebendo cada vez mais destaque na sociedade moderna pelos motivos de que, com as novas tecnologias, as pessoas estão cada vez mais conectadas, sendo assim cada vez mais difícil realizar a limitação da jornada de trabalho.

O primeiro a comentar acerca do tema foi o desembargador Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 296), o qual ensina que:

[...] se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

O doutrinador acima descreve, ainda, o direito à desconexão como o direito ao não trabalho instruindo que:

[...] não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo

Em entendimento semelhante, Mendonça (2009, p. 238) diz que é o direito a “se desconectar completamente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, o bip, ou qualquer que seja o meio pelo qual ele se comunique com o seu empregador”.

Por sua vez, Cassar (2017, p. 610) ensina que o trabalhador possui direito à desconexão que seria nas palavras do autor “se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

De acordo com Dutra e Villatore (2014, p. 146), atualmente, deve-se ter muita atenção em relação a desconexão dos trabalhadores independente de sua função, categoria ou cargo, porém chama-se atenção à modalidade de teletrabalho, uma vez que devido às inovações tecnológicas é possível estar conectado 24 horas por dia.

Em razão disso, pode-se notar que os empregadores acreditam que seus empregados estão inteiramente à sua disposição e podem ser convocados a qualquer dia ou hora, até mesmo em fins de semana ou em período de férias, ocasionando em jornadas de trabalho superiores às previstas no contrato de trabalho do trabalhador.

Nesse sentido, Gomes (2015, p. 25) deixa claro que

Tais tecnologias interferem igualmente nos descansos intra e interjornada, já que obrigam os empregados à permanecer atentos e à disposição do empregador para eventual emergência ou até mesmo simples prestação de informação. Essa interferência retira do empregado seu direito de locomoção, já que muitas vezes está vinculado a sinais de telefone, internet, bem como o deixa tolhido de seu direito ao descanso.

As novas tecnologias surgiram com a finalidade de trazer benefícios à população, seja com as facilidades em relação a comunicação, a obtenção de informações, dentre outras, contudo se não forem

<sup>4</sup> A Organização Internacional do Trabalho, no XVI Congresso Mundial de Saúde e Segurança no Trabalho, realizado em Viena, no dia 27.05.2002, e em relatório publicado em 2003 reconheceu o “Karoshi” como causa de morte relacionada ao trabalho ao constatar que 23% de trabalhadores morrem por doenças circulatórias relacionadas ao trabalho, sendo que um dos principais fatores que contribuem para a morte são as doenças cardiovasculares, que têm, entre suas causas, o trabalho por turnos e trabalho noturno, longas horas de trabalho (incluindo a morte por *overwork*, às vezes conhecido como “Karoshi”). Fonte: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karoshi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karoshi.pdf). Acesso em 05 set. 21.

utilizadas de forma adequada podem acabar causando prejuízos ao direito de desconexão do obreiro. A partir deste entendimento, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 298) afirma que

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. [...] Sem os limites de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos.

Nessa mesma linha de pensamento Dutra e Villatore (2014, p. 148) defendem que deve-se abster o empregador de utilizar as novas tecnologias como uma forma para sobrecarregar o trabalhador com o excesso de atividades, a fim de buscar maiores resultados e lucro, devendo, somente utilizar para beneficiar o trabalhador, de forma a diminuir o esforço físico e mental do empregado a fim de buscar um equilíbrio em relação aos direitos e deveres de cada uma das partes, uma vez que não há trabalho sem o empregado e, da mesma forma, não existe emprego sem o empregador.

Além disso, Gomes (2015, p. 28) ressalta uma importante observação ao orientar que é indispensável que empregado desfrute devidamente do seu direito a descanso, portanto não deve existir interrupções durante o seu período de desconexão, pois somente dessa forma o trabalhador estará integralmente recuperado da jornada de trabalho anterior podendo, assim, manter seus serviços com desempenho e resultados satisfatórios.

Contudo, o que se vê na prática é exatamente o contrário, por diversas vezes, o empregador fornece instrumentos de controle ao obreiro e, mediante estes, utiliza-se para obter informações ou serviços do trabalhador a qualquer hora, principalmente, em situações de urgência ou emergência, sem se importar com os horários definidos na jornada de trabalho, colocando o trabalhador em situação de sobreaviso<sup>5</sup>, independentemente de estar ou não estabelecido no contrato de trabalho.

Em razão das grandes implicações e dos abusos que as novas tecnologias estão causando e os prejuízos ocasionados ao empregado, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 428, que estabelece o pagamento de  $\frac{1}{3}$  da hora normal de trabalho ao empregado em regime de sobreaviso, o qual pode ser caracterizado ainda que o empregado trabalhe à distância, desde que a qualquer momento seja possível chamá-lo ao serviço no seu período de descanso.

Súm. 428. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A partir do exposto, pode-se notar a grande importância do direito à desconexão, visto que a violação desse direito é evidente em grande parte dos empregos atualmente, principalmente no modelo de teletrabalho, e ainda mais com o advento da pandemia.

Além disso, deve-se ponderar os possíveis reflexos a partir dessa violação, que podem ser muito mais do apenas danos patrimoniais (horas extras, adicional noturno, hora noturna e sobreaviso), podendo lesionar o trabalhador fisicamente ou psicologicamente.

Portanto, respeitar esse direito também traz vantagens para o empregador, uma vez que previne eventuais acidentes de trabalho decorrentes de extensas jornadas de trabalho, bem como os prejuízos advindos destes.

<sup>5</sup> De acordo com Cassar “Quando o trabalhador fica obrigado a portar qualquer tipo de intercomunicador como BIP, celular ou laptop para ser chamado, vez ou outra, para trabalhar ou resolver problemas da empresa à distância terá direito à remuneração deste tempo à disposição (CASSAR, 664).

#### 4 O TELETRABALHO E O SEU CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19

O teletrabalho pode trazer diversos benefícios para o empregado, bem como ao empregador, contudo, também pode-se notar malefícios para ambos em virtude do regime de trabalho aplicado.

Utilizado de forma adequada, o teletrabalho possibilita conciliar os interesses do empregador com os dos empregados, sendo possível aumentar a produtividade da empresa e diminuir o estresse causado aos funcionários, porém se gerenciado de forma errônea pode acabar causando grandes prejuízos à empresa e à saúde dos teletrabalhadores.

##### 4.1 DAS VANTAGENS DO TELETRABALHO

Do ponto de vista do trabalhador, de acordo com Rabelo (2000, p. 63), a principal vantagem é a flexibilização dos horários da jornada de trabalho. Assim sendo, o obreiro pode escolher e agendar seus serviços do jeito que lhe for mais favorável, sendo este um dos grandes motivos para a existência do teletrabalho, contudo essa flexibilidade pode ser limitada conforme o tipo de atividade exercida, pois em determinadas atividades existe a necessidade de sincronia de um trabalhador com os demais, para o exercício da atividade. É o caso, por exemplo, das reuniões na modalidade virtual, para fins de coordenação dos trabalhadores.

Dessa forma, se o teletrabalho for aplicado corretamente, a flexibilização do trabalho contribui para a diminuição do estresse ocasionado pelo trabalho e o trabalhador permanece mais tempo ao lado de sua família, considerando que na grande maioria dos casos o teletrabalho será exercido no próprio domicílio, apesar de não ser uma regra.

Todavia, por diversas vezes o que se vê na prática é exatamente o contrário, a ausência da separação entre o horário de trabalho e o de lazer acaba por agravar o estresse do funcionário.

Ademais, Soares (2017, edição eletrônica), expõe que outra vantagem para os teletrabalhadores é a redução do tempo com locomoção para o trabalho, o que também gera uma série de vantagens para o trabalhador, uma vez que não terá gastos com seu transporte, não passará pelo estresse originado pelo trânsito, além de evitar os eventuais riscos de assalto e de acidentes de trânsito, estando assim menos exposto à violência e à poluição.

Pino Estrada (2002, p. 4) expõe ainda outras vantagens auferidas pelo empregado:

A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional; No caso de um trabalhador ser um deficiente físico, o que dificultaria seu deslocamento, o teletrabalho lhe abriria um mundo de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também.

Outrossim, Silva (*apud* BELMONTE, 2004, p. 03) cita vantagens a partir da perspectiva do empregador, como por exemplo, a redução dos custos na utilização e manutenção dos instrumentos de trabalho, escritórios, estacionamentos para empresa em relação às instalações físicas, especialmente em zona urbana, onde os valores são maiores; flexibilidade no planejamento do trabalho; contratação de forma mais eficiente, já que não existem obstáculos territoriais, podendo assim buscar obreiros mais capacitados.

Um dos pontos mais buscados pelas empresas com a modalidade telepresencial é o aumento da produtividade do teletrabalhador, tendo em vista a autonomia permitida, bem como de acordo com Soares (2017, edição eletrônica) o teletrabalhador, uma vez que não possui jornada definida, acaba possuindo metas a serem cumpridas para obter seu salário, portanto, ampliará seus empenhos, o que conseqüentemente aumentará sua produtividade.

De acordo com Rabelo (2000, p. 64), a separação entre as atividades profissionais e as atividades pessoais no regime de teletrabalho é um requisito essencial para o aumento da produtividade, pois caso não se realize é possível o empregado ficar mais estressado por não cumprir suas metas e acabar com serviços aculados.

Portanto, é necessário, por parte do trabalhador, ter bastante responsabilidade e força de vontade para se desligar das preocupações pessoais e familiares, bem como adversidades caseiras, pois esses obstáculos podem comprometer a sua produtividade e acabar produzindo abaixo do que seria produzido presencialmente.

As vantagens do teletrabalho não se limitam somente ao empregador e empregado, a sociedade também usufrui de benefícios, tendo como exemplo, de acordo com Barros (2016, p. 214), melhorias ambientais, tendo em vista que a diminuição na necessidade de transporte ao trabalho implica diretamente na redução dos gases poluidores do meio ambiente e, conseqüentemente, a redução da poluição.

Segundo Estrada (2002, p. 4), têm-se ainda como benefícios o aumento na geração de empregos, diminuição no congestionamento das grandes cidades, diminuição da poluição ambiental e, por fim, um aumento na regionalização dos empregos, nas regiões menos favorecidas e nas zonas rurais, uma vez que o empregado não precisa se deslocar até o estabelecimento empresarial para executar suas tarefas.

A geração de empregos pode se dar por duas formas, direta ou indiretamente, seja de forma direta com a criação de empregos relacionados ao desenvolvimento de novas tecnologias, estratégias, formas, aplicativos com fim de organizar, estruturar e facilitar as equipes de trabalho de forma a deixar mais fácil de se aplicar o teletrabalho, ou de forma indireta com a possibilidade de criação de novas empresas ou expansão das que já existiam, uma vez que com a redução de custos a partir do regime de teletrabalho isso seria mais viável.

De mais a mais, Rabelo (2000, p. 65 e 66) dispõe, que o teletrabalho diminui os encargos custeados pelo Estado com transportes públicos, gera aumento nas oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiência, principalmente, físicas, além de intensificar e facilitar a implementação de outros serviços que podem ser exercidos de forma à distância, a exemplo do telensino e da telemedicina.

O teletrabalho contribui também para a diminuição da desigualdade de oportunidades, uma vez que possibilita um certo vulnerável grupo de pessoas que têm dificuldades para conseguir um emprego formal, como é o caso das donas de casa, dos empregados com idades avançadas e presidiários (BARROS, 2016, p. 215).

#### 4.2 DAS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Apesar de todas as vantagens acima citadas, o teletrabalho também ocasiona uma série de desvantagens, tanto para o obreiro, quanto para o empregador.

Do ponto de vista do teletrabalhador, pode-se citar como uma desvantagem desse regime de trabalho, a falta de contato com outros trabalhadores, ocasionando na diminuição compartilhamento de informações, experiências, troca de ideias, discussões, outros pontos de vista e, conseqüentemente, na perda de eventuais oportunidades profissionais e isolamento social (BARROS, 2016, p. 215).

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1.531), o teletrabalho pode ocasionar a diminuição dos direitos do trabalhador, principalmente no teletrabalho transnacional, devido aos empecilhos para execução e inspeção da legislação trabalhista, bem como de acordos e convenções coletivas, ocasionado por problemas da competência territorial e, por fim, criar confusões acerca das responsabilidades dos custos com aquisição e manutenção das ferramentas necessárias para o exercício do trabalho.

Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho pode acabar sendo uma grande "faca de dois gumes", uma vez que o empregado tem que conseguir separar suas atividades pessoais e profissionais, caso não consiga, Rabelo (2000, p. 64) afirma que se pode gerar inúmeros impactos negativos no ambiente familiar, acarretando em problemas de relacionamento com seus familiares.

Outra grande desvantagem é mencionada no capítulo anterior referente ao direito à desconexão. No teletrabalho, conforme o autor supra, o empregado tem a sensação de estar sempre disponível para o trabalhador, seja fora do horário de trabalho ou em fins de semana e feriados, contudo, o inverso também é uma realidade - o empregador acredita que por estar em regime de teletrabalho e com meios de comunicação em tempo real, pode a qualquer momento requerer serviços do trabalhador.

Esse desrespeito ao direito à desconexão pode gerar várias conseqüências à saúde do teletrabalhador, chama atenção Barros (2016, p. 219) que o empregador por se tornar um *workaholic* (viciado em trabalho na tradução literal) não conseguindo separar o tempo de trabalho do seu tempo pessoal e de lazer, o que pode ocasionar estresse, síndrome de *burnout*<sup>6</sup>, depressão, ansiedade, insônia, irritabilidade, falta de concentração,

<sup>6</sup> De acordo com o Ministério da Saúde a Síndrome de Burnout é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros". Seus principais sintomas são cansaço excessivo, tontura, nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos.

que, por si só, acabam prejudicando a produtividade do empregado, que como já mencionado acima é o grande foco do regime de teletrabalho<sup>7</sup>.

A autora acima cita, ainda, que o teletrabalho pode trazer dificuldades para o exercício do direito de greve, uma vez que estará trabalhando à distância, apesar de ainda ser mantido o direito à tutela sindical. Além disso, pode acarretar em uma diminuição nas oportunidades de carreira, uma vez que com o afastamento do estabelecimento empresarial, o empregado pode acabar sendo “esquecido” em promoções.

Ainda em relação ao empregado, Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1531) ressaltam que em relação ao teletrabalho transnacional pode-se ter grandes empecilhos para a apropriada prestação jurisdicional, uma vez que existiriam problemas em relação à competência territorial, bem como referente a produção de provas no decorrer da instrução do processo.

A empresa também possui desvantagens ao adotar o regime de teletrabalho, Barros (2016, p. 214) ensina que este regime precisa de instrumentos que regularmente se tornam obsoletos em tempo considerável e, ainda, é necessário a existência de uma equipe de manutenção para manter os equipamentos funcionando regularmente, como por exemplo sites, servidores para hospedar os sites, *softwares*, programas, entre outros.

Nesse ínterim, Soares (2017) resalta que ao realizar bruscamente a alteração para o modelo de teletrabalho, pode existir um risco de queda na produtividade, uma vez que é necessário um determinado tempo para todos os trabalhadores se acostumarem ao novo regime, no qual alguns obreiros podem ter mais facilidade, já outros podem ter grandes dificuldades para se adequar, especialmente as pessoas mais idosas.

Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 1531) afirmam que o teletrabalho pode pôr em risco a segurança e o sigilo de informações e dados. Isso ocorre uma vez que o trabalhador, por diversas vezes, não possui conhecimento, recursos ou instrumentos necessários a fim de proteger o seu computador, ocasionando em ataques de *hackers* e vírus com uma maior facilidade, o que pode gerar um perigo à confidencialidade dos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador, bem como dados pessoais de seus clientes.

Discorre Rabelo (2000, p. 64) que existe uma grande dificuldade por parte do empregador para a supervisão e controle da jornada de seus empregados e, ainda mais, a apuração de seus resultados. Essa desvantagem, com o decorrer das inovações tecnológicas, se tornou bem menor, uma vez que já existem várias formas de realizar o controle da jornada do empregado, como já mencionado no capítulo anterior.

Silva (*apud* BELMONTE, 2004, p. 04) demonstra que a sociedade igualmente pode ter infortúnios em razão do teletrabalho, pois como o teletrabalho abre as portas para qualquer pessoa, independentemente da localidade, concorrer ao emprego, é possível existir uma vulnerabilidade dos empregados brasileiros em face da mão-de-obra estrangeira, uma vez que esta pode ser mais qualificada e mais barata nos mercados estrangeiros.

Por fim, a referida autora resalta a existência de sujeitos que não são capazes de acompanhar as inovações da sociedade sendo possível de acabarem excluídos das oportunidades de emprego, ocasionando na limitação do desenvolvimento da sociedade, sendo denominado esse fenômeno de “infoexclusão”.

#### 4.3 O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19

A pandemia de Covid-19 trouxe consigo uma grande desestruturação na sociedade, pois as últimas gerações nunca haviam passado por algo semelhante. Além de os milhares de mortes, causou grandes impactos na economia, nas concepções de segurança, higiene e saúde que foram atualizadas, na forma de se relacionar entre pessoas e, até mesmo, nas regras das relações de emprego.

De forma a conter os danos causados pela pandemia, o Congresso Nacional editou o decreto legislativo N° 06/2020, o qual reconheceu o estado de calamidade pública, com efeitos até o final do ano de 2020.

---

<sup>7</sup> De acordo com a Rádio e Televisão de Portugal “no primeiro estudo global sobre os efeitos dos horários excessivos na saúde dos trabalhadores, a OMS e a OIT concluíram que trabalhar 55 ou mais horas por semana aumenta em 35% o risco de morte por AVC e em 17% por doença cardíaca, em comparação com uma semana de trabalho de 35 a 40 horas. Em 2016, o estudo estima que 745 mil pessoas foram vítimas de doenças provocadas pelo excesso de horas de trabalho: 398 mil morreram de AVC e 347 mil de doenças cardíacas. Entre 2000 e 2016, o número de mortes por doenças cardíacas devido a longas horas de trabalho aumentou 42% e por AVC, 19%”. Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-05/oms-longas-horas-de-trabalho-aumentam-risco-de-morte>. Acesso em: 23/09/2021.

Em sequência, o Presidente da República propôs a Medida provisória nº 927, atualmente revogada pela sua não conversão em lei e a Medida provisória nº 936, a qual, após o término de sua vigência, foi convertida na lei nº 14.020/2020.

A MP nº 927 dispôs sobre determinadas medidas que o empregador poderia tomar, para fins de enfrentar os efeitos decorrentes da pandemia, dentre elas o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, banco de horas, dentre outras.

A MP nº 936, por sua vez, com o objetivo de preservar empregos e, conseqüente, as rendas, garantir a continuidade das relações de emprego, bem como das empresas e diminuir os impactos decorrentes do estado de calamidade pública instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários por período máximo de 90 (noventa) dias e a suspensão temporária de contratos de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, dividido em dois períodos de até 30 (trinta) dias.

No entanto, a MP nº 927, apesar de já revogada, tem efeitos sobre os contratos de trabalho realizados ao longo de seu período de vigência, o que traz implicações importantes, pois facilitou a adesão do regime de teletrabalho, de acordo com as justificativas expostas pelo então ministro da Economia Paulo Guedes (2020, p. 2):

A necessidade de isolamento nas próprias residências impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador.

O primeiro grande impacto dessa norma foi que diferentemente do previsto na CLT, o regime de teletrabalho poderia ser alterado de forma unilateral pelo empregador, sem a necessidade de consentimento do empregado, acordo individual ou coletivo e muito menos do aditivo no contrato de trabalho registrando esta alteração.

Guedes (2020, p. 2) justifica, ainda, que:

Pelas regras da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho precisa estar expressa no contrato individual de trabalho. Da mesma forma, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial deve ser registrada em aditivo contratual. Pela medida, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância, mesmo na ausência de acordos individuais ou coletivos, sendo desnecessário o registro prévio desta alteração no contrato individual de trabalho. Ainda ficam incluídos nessa medida a permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

O empregador, na época, poderia a seu critério alterar o regime do presencial para o de teletrabalho, bem como do regime de teletrabalho para o presencial mesmo contra vontade do trabalhador e mesmo que este regime causasse grandes prejuízos ao obreiro, sendo o único requisito a notificação do empregado, acerca da alteração do regime, em, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Além disso, o § 3º do artigo 4º da MP 927 previa que as responsabilidades referentes à aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura do teletrabalho serão definidos em contrato no prazo de 30 (trinta) dias a partir da mudança do regime de trabalho, o que não se confunde com a alteração do contrato.

Noutro vértice, o § 4º do artigo 4º da MP 927 ressaltava que se por acaso o empregado não possuisse os instrumentos necessários seria ônus do empregador fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar as despesas com infraestrutura necessária,

Porém, não havendo a possibilidade de custear os equipamentos de trabalho, o obreiro continuará em domicílio e este período será computado como tempo à disposição do empregador, ou seja, continuará sendo remunerado. Pessoa e Miziara (2020, p. 55), ressaltaram que essa hipótese tinha pouca aplicabilidade prática uma vez que “deverá o empregador manter o empregado trabalhando nas suas dependências – se possível – ou lhe adiantar as férias, como possibilitam os dispositivos do Capítulo III da própria Medida Provisória 927”.

A referida medida permitia, ainda, a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, apesar de o estágio estar disciplinado por lei própria. Poletti (2020), dispõe que “a respeito da questão educacional que compõe a ideia de estágio e menor aprendiz, fica prejudicado esta parte, inegavelmente”.

No mais, em 12 de maio de 2021 instaurou-se a lei 14.151, a qual determinou que, enquanto se manter estado de emergência da saúde pública ocasionado pelo coronavírus, a empregada gestante estará afastada do regime presencial, devendo ficar à disposição do empregador e exercer suas atividades em seu domicílio por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância.

Tal disposição gerou discussões no sentido do que fazer no caso de atividades em que sejam incompatíveis com o regime de teletrabalho, como é o caso de operadores de máquinas nas fábricas.

Sob pena de violação da lei, entende-se que no caso de modalidades de trabalho que sejam necessariamente realizadas de forma presencial, não existindo possibilidades de realocar a empregada gestante em outra função compatível, a empresa tem que afastar a empregada e manter o pagamento de sua remuneração, tratando-se de uma modalidade de interrupção do contrato de trabalho.

### 3.4 A INTERPRETAÇÃO DOS ÓRGÃOS JULGADORES NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

O teletrabalho foi regulamentado com a Reforma Trabalhista em 2017, portanto trata-se, ainda, de uma grande novidade. Devido a isto, as jurisprudências acerca do tema, até o presente momento, são escassas em relação às determinadas situações, o que se implica a busca pela doutrina, dos princípios, da analogia e dos usos e costumes, como fontes alternativas do Direito do Trabalho, a fim de se aplicar a lei à um caso concreto.

Contudo, antes mesmo da reforma, já existiam jurisprudências defendendo a possibilidade de sendo possível a mensuração da jornada de trabalho do trabalhador externo (gênero no qual teletrabalho é espécie) pelo empregador, seria devido o direito a horas extras pela inaplicabilidade do artigo 62, da CLT.

Como se verifica nas decisões seguintes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 3ª Região:

TRABALHO EXTERNO. VENDEDOR. POSSIBILIDADE DE CONTROLE OU MENSURAÇÃO. DIREITO ÀS HORAS EXTRAS. Trabalho externo que por qualquer forma seja suscetível de controle ou mensuração, propicia ao empregado o direito de perceber horas extras, sempre que excedido o limite legal ou contratual de jornada. Se o vendedor comparece diariamente à empresa, e presta contas no final do dia, como ocorreu in casu, por certo sua jornada de trabalho é suscetível de controle. A fiscalização da jornada não se dá apenas quando o empregado permanece todo o tempo sob a vista do empregador. Em verdade isso raramente ocorre. O controle do trabalho faz-se com maior eficácia, pela análise da quantidade produzida, exame de relatórios, itinerário, obrigação de retorno ao final do expediente, e outros meios de averiguação. Inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT. Horas extras devidas. Recurso obreiro provido, no particular. 2. (...). Reformo. (TRT 2ª Região. Processo nº 20120075725; Relator: Des. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIRO; 4ª Turma; Data de julgamento: 04/12/2012; Publicação: 14/12/2012)

TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS. O simples fato de o empregado exercer funções externas, ou seja, fora das dependências da reclamada, não impossibilita a adoção, pela empregadora, de mecanismos de controle de jornada, ainda que de forma indireta e, assim, não exclui o trabalhador dos limites de duração da jornada. Cabe ao empregador provar que o empregado, em razão do trabalho externo, laborou em horários flexíveis e de acordo com a própria conveniência, sem possibilidade de fiscalização ou controle de horário, para retirar o direito de percepção de horas extras. (TRT 2ª Região. Processo nº 00005335520145020076; Relator: Des. MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO; 1ª Turma; Data de julgamento: 14/01/2015; Publicação: 27/01/2015)

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma)

Com a Reforma, passou-se a pacificar ao menos um pouco determinadas questões, uma vez que passou a existir uma referência base a ser seguida na lei. Os mais recentes julgados têm decidido da seguinte forma:

TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS. O trabalho externo, isoladamente, não impede o reconhecimento da jornada extraordinária. É a impossibilidade concreta de controle da jornada externa que exclui o labor extraordinário e não o mero desejo do empregador de não a controlar. (TRT-2 10013346320195020080 SP, Relator: REGINA APARECIDA DUARTE, 16ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 21/06/2021)

TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. Para a inserção do trabalhador na regra do art. 62, I, da CLT, é imprescindível a comprovação de que a atividade externa realizada é incompatível com a fixação e o controle de horário de trabalho, o que não se verifica nestes autos. Correto, pois, o deferimento de horas extras e intervalo intrajornada. DESCONTOS. Sem demonstração de que os descontos efetuados na parte variável da remuneração do reclamante estivessem previstos por lei ou autorizados no contrato de trabalho, imperiosa a devolução. (TRT-10 00011053720165100005 DF, Data de Julgamento: 11/03/2020, Data de Publicação: 18/03/2020)

TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS. Demonstrado que a empresa tem meios de controlar a jornada de trabalho do empregado que exercia suas atividades externamente e comprovado o trabalho extraordinário, é devido o pagamento das horas extras e seus reflexos. (TRT-1 - RO: 00105672320145010010 RJ, Relator: MARCOS DE OLIVEIRA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 25/06/2019, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/07/2019)

Pode-se notar que se tem entendido que o teletrabalho, em si mesmo, não causa a impossibilidade do controle da jornada, e sim, a comprovação de que naquele caso em concreto não seria possível a aferição do controle da jornada por parte do empregador.

Entende-se, ainda, que o fato do empregador ter a possibilidade de realizar a fiscalização do controle de jornada, mas não o fizer, enseja ainda ao pagamento de horas extras e reflexos.

O Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento semelhante ao proferir as seguintes decisões:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS. A reclamada não logra desconstituir os fundamentos da decisão agravada. O Regional, soberano no exame dos fatos e das provas produzidas, constatou que a jornada externa de trabalho do reclamante era passível de controle e de fiscalização pela reclamada, que assim procedia mediante a conjugação dos fatores de fixação de rotas a serem cumpridas pelo recorrido; chamadas via celular por audioconferências; e determinação de entrega de relatórios. Verifica-se, portanto, que a decisão regional, da forma como posta, não viola o art. 62, I, da CLT, na medida em que, conforme trazido pelo Tribunal de origem, a prova produzida atestou a ausência de submissão do reclamante àquela regra legal exceptiva. Arestos inválidos e inservíveis e inespecíficos. Incidência das Súmulas n os 126, 296 e 337 do TST. Agravo conhecido e não provido. (TST - Ag-AIRR: 21314120145090014, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 19/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. Factível o controle de jornada, é impositivo o respeito ao limite diário a que alude o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, com remuneração das horas extras que o excederem. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR11101-29.2018.5.18.0082, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/05/2021).

No mais, os tribunais têm entendido que o ônus da prova, no tocante à incompatibilidade da fiscalização da jornada com o teletrabalho, é do empregador, como se observa abaixo:

TRABALHO EXTERNO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O ônus de provar a ocorrência de trabalho externo, incompatível com a fiscalização da jornada, era da reclamada, a teor do disposto nos artigos 818 da CLT e 373, II do CPC, do qual não se desincumbiu. Recurso obreiro provido. (TRT-2 10013967020185020070 SP, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 19/02/2020)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO EXTERNA. De acordo com o artigo 62, inciso I, da CLT, somente os empregados cuja atividade externa é incompatível com o controle de horário de trabalho não têm sua jornada limitada a uma duração máxima. Portanto, não basta que o empregado exerça atividade externa para que seja inserido na exceção do aludido dispositivo celetista. É a incompatibilidade de fixação de horário de trabalho que define se o autor exercia labor externo para fins de recebimento, ou não, de horas extras, fato que não restou demonstrado nos presentes autos. Afastada a excludente do artigo 62, I, da CLTe não colacionados aos autos os controles de ponto, nos moldes do art. 74, § 2º, da CLT, presume-se verídica a jornada de trabalho declinada na inicial, nos moldes da Súmula 338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO INIDÔNEOS. ÔNUS DA PROVA. Tendo o obreiro impugnado os cartões de ponto adunados com a defesa, por não refletirem a real jornada laborada, passa a ser deste o ônus de demonstrar a veracidade dos horários de trabalho apontados na peça de ingresso, nos termos do artigo 818, inciso I, da CLT, ônus do qual se desincumbiu. Recurso ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido. (TRT-1 - RO: 01011782920195010242 RJ, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Data de Julgamento: 11/08/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 31/08/2021)

Os direitos não se limitam somente às horas extraordinárias, sendo comprovada a possibilidade do controle de jornada, a depender do caso em concreto, pode ser devido intervalo intrajornada e interjornada, hora noturna, adicional noturno, entre outros:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ADICIONAL NOTURNO. MÚSICO PROFISSIONAL. TRABALHADOR EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. ADICIONAL NOTURNO DEVIDO. O art. 62, I, da CLT, trata da hipótese de empregado que exerce atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Ocorre que, para que o trabalhador seja enquadrado na exceção, não é suficiente que o trabalho se dê de forma externa. É necessário, também, que a jornada de trabalho seja incompatível com qualquer tipo de controle ou fiscalização, sendo certo que a atividade desenvolvida como músico profissional, ainda que exercida em município diverso da sede da empresa, não torna, por si só, impossível o controle da jornada, tendo em vista o estrito cumprimento dos horários e dias dos shows organizados em agenda. Recurso ordinário do reclamante parcialmente provido, no ponto. (Processo: ROT - 0001754-22.2017.5.06.0023, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 01/07/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 03/07/2020) (TRT-6 - RO: 00017542220175060023, Data de Julgamento: 01/07/2020, Primeira Turma)

No que se refere ao momento vivenciado por conta da pandemia de COVID-19, o teletrabalho também possuiu decisões impactantes, no que diz respeito à manutenção do regime de teletrabalho adotado pelo empregador para obreiros portadores de comorbidades ou dentro de grupo de risco, enquanto durar a pandemia ou até à vacinação.

MANDADO DE SEGURANÇA. EMPREGADOS em TELETRABALHO. COVID-19. GRUPO DE RISCO. PREVENÇÃO. VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não viola direito líquido e certo da parte impetrante a decisão proferida em tutela de urgência, que mantém a política, antes adotada pelo empregador, de manter afastado do trabalho presencial as pessoas que se encontram em situação de risco, próprio ou de seus familiares, diante da pandemia acarretada pela COVID-19. Ordem denegada. (TRT-7 - MS: 00801678620205070000, Relator: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 15/10/2020, Seção Especializada I, Data de Publicação: 15/10/2020)

PANDEMIA. COVID-19. TELETRABALHO. EMPREGADO PORTADOR DE COMORBIDADE. O empregador tem a obrigação de adotar todas as medidas necessárias para propiciar um ambiente de trabalho hígido e saudável aos seus empregados (CLT, 157), dentre as quais se inclui a implantação de regime de teletrabalho aos portadores de comorbidades, que são mais suscetíveis de serem atingidos pelos efeitos nefastos da doença que gerou a pandemia. (TRT-2 10004224920215020063 SP, Relator: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, 13ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 30/07/2021)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO. PANDEMIA COVID 19. TRABALHADORA INTEGRANTE DO GRUPO DE RISCO. Hipótese em que

se mantém o regime de teletrabalho e deverá perdurar até a vacinação da trabalhadora ou o encerramento da pandemia decorrente do COVID-19. Provimento negado. (TRT-4 - ROT: 00200580220215040018, Data de Julgamento: 25/08/2021, 8ª Turma)

Por fim, chama-se atenção ao tópico alusivo ao direito à desconexão, uma vez que no teletrabalho, sendo possível à mensuração da jornada de trabalho, também é possível à observação do referido direito. Contudo, ressalta-se que o tema está longe ser pacífico nos tribunais.

O reclamante alega que restou plenamente comprovada a existência de dano existencial, tendo em vista a jornada exaustiva e abusiva ao qual foi submetido, conforme, aliás, confessado pelo preposto. Desse modo, busca o deferimento de indenização por dano existencial, nos termos postulados na exordial (que se refere a um valor indenizatório de R\$60.000,00). Realmente, não há como negar que a jornada de trabalho praticada pelo autor era abusiva, tendo em vista que as provas fornecidas demonstraram que o reclamante laborava dezesseis horas diárias, chegando a cumprir tal jornada por sete dias seguidos. Evidentes, portanto, os prejuízos de ordem moral ao reclamante, diante da subtração do tempo que poderia ter dedicado ao lazer, nele compreendido o convívio familiar e social, bem como a atividade ou inatividade por escolha própria. Como agravante, existe o fato de a atividade do reclamante (motorista) já ser por si só estressante, de maneira que se pode deduzir que o excesso de jornada aumentou consideravelmente também o risco de sua saúde física, elevando o risco de acidentes nas perigosas estradas brasileiras. A jornada de dezesseis horas ou mais por dia é abusiva, por ultrapassar com folga todos os limites constitucionais (CRFB, art. 7º, XIII), legais (CLT, art. 59) e, porque não, os limites do bom-senso. Assim, não é difícil identificar a prática de ato ilícito pelo empregador que ordena ou simplesmente tolera o seu cumprimento (CCB, art. 187). O fato de parte dessa jornada ser despendida em "tempo de espera" não altera tal conclusão, na medida em que todo o período em que o trabalhador permanece a serviço da empresa, ainda que não realizando suas atribuições funcionais, mas estando privado do direito ao descanso e ao lazer, deve ser considerado para aferição do dano existencial. Se não restava ao empregado nem ao menos o tempo suficiente à necessidade fisiológica do sono (8 horas recomendadas), é evidente que o trabalho lhe subtraiu o tempo que devia dedicar ao lazer, nele compreendido o convívio familiar e social, bem como a atividade ou inatividade por escolha própria. Ocorre que o lazer é direito social (e, portanto, fundamental) constitucionalmente assegurado a todos (art. 6º da CF); aos trabalhadores, até com mais razão. A supressão do lazer, por força do trabalho, sobretudo prolongada no tempo, fatalmente afeta a saúde e o bem-estar físico e psíquico do indivíduo. Pode, ainda, desequilibrar seus relacionamentos afetivos e sua conduta social. Produz o que alguns chamam de "dano existencial". Outros veem simplesmente a violação ao "direito ao lazer" ou "direito à desconexão com o trabalho". Trata-se, na verdade, de uma mesma problemática enfrentada sob mais de uma perspectiva, mas com uma conclusão convergente: o abuso do direito do empregador de exigir a prestação de serviços provoca a eliminação irrecuperável das horas de "não-trabalho" que ao empregado cabe gozar como bem entender. O dano decorrente pertence à esfera extrapatrimonial do indivíduo. Logo, enquadra-se como autêntico dano moral. Dessa forma, estando presente o tripé da responsabilidade civil (dano, nexos causal e culpa), pela disciplina legal (arts. 186, 187, 927, todos do CC), o trabalhador deve ser indenizado. A condenação sob forma de uma prestação pecuniária, apesar de imperfeita, por não suprir, de fato, o bem jurídico subtraído (integridade física, saúde, capacidade para o trabalho, lazer), assegura ao menos um lenitivo capaz de atenuar os sentimentos negativos oriundos da violação, com uma melhoria das condições de vida da vítima e/ou sua família. Por isso, tem o seu merecido lugar entre as espécies de reparação do ilícito. No que diz respeito ao valor compensatório, deve-se considerar a gravidade e intensidade da ofensa, o sofrimento da vítima, as suas condições pessoais, o grau de culpabilidade do agente, a repercussão do fato danoso e, ainda, o caráter pedagógico ou educativo da punição. O valor da referida reparação, todavia, não pode ser causa de enriquecimento injustificável da vítima. Sopesando todos esses fatores, arbitro o valor de R\$15.000,00 à indenização por dano existencial, por ser proporcional ao prejuízo e compatível com os valores fixados por esta E. Câmara em casos semelhantes. Acrescento que esta demanda foi proposta anteriormente à vigência da Lei 13.367/2017, mas, ainda assim, o valor arbitrado amolda-se os parâmetros dos artigos 223-G da CLT. Desse modo, dou provimento parcial ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos existenciais no valor de R\$15.000,00, observando-se os

critérios da Súmula nº 439 do E. TST. Prequestionamento para fins de prequestionamento, fica expressamente consignado que a presente decisão não afronta qualquer dispositivo legal, inclusive de âmbito constitucional, especialmente os referidos pelos litigantes, nem contraria Súmulas e Orientações das Cortes Superiores, sendo desnecessária, portanto, a interposição de embargos de declaração para tal finalidade, sobretudo ante o teor das Orientações Jurisprudenciais nº 118 e nº 256 da SDI-1 do E. TST. Diante do exposto, decido conhecer em parte do recurso ordinário de FL LOGÍSTICA BRASIL LTDA. e o PROVER EM PARTE; para excluir da condenação a integração dos valores pagos por produtividade e de DSR's sobre produtividade na remuneração do serviço suplementar, bem como as horas de intervalo para refeição e reflexos e as diferenças de diárias; e conhecer em parte do recurso ordinário adesivo de ELTON JOSE DA SILVA e o PROVER EM PARTE, para deferir-lhe indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00, tudo nos termos da fundamentação. Os valores arbitrados na origem, inclusive em relação às custas, apesar do provimento parcial dos recursos, permanecem corretos e, assim, ficam mantidos. (TRT-15 - ROT: 00115361020175150021 0011536-10.2017.5.15.0021, Relator: JOSE CARLOS ABILE, 1ª Câmara, Data de Publicação: 11/03/2021)

A decisão acima demonstra a possibilidade de uma indenização ao obreiro uma vez desrespeitado o direito à desconexão ou direito a "não trabalho", pois ao subtrair excessivamente o tempo que poderia ser utilizado para fins de lazer, direito constitucionalmente previsto na Constituição Federal, e convívio social ou familiar, o empregador está cometendo ato ilícito, gerando dever de indenizar o trabalhador, apesar de forma insuficiente, dado que não repara integralmente os bens jurídicos violados, quais sejam a integridade física e mental, saúde, lazer e capacidade para o trabalho.

Conforme demonstrado nesta sintética pesquisa jurisprudencial, as grandes discussões e reclamações no tocante ao tema do teletrabalho se encontram no tocante à duração do contrato de trabalho, bem como seu controle e fiscalização.

Devido à utilização, de forma compulsória, sem escolha do empregado, o teletrabalho como forma de conter a pandemia de COVID-19 culminou na aceleração das discordâncias em face da regulamentação defeituosa prevista com a Reforma Trabalhista.

Tendo em vista a existência de uma grande divergência entre os Tribunais Regionais do Trabalho, no que se refere à aplicabilidade da lei nos casos em que não é explícita, como por exemplo nos casos o controle de jornada é possível mesmo em regime de teletrabalho ou nos casos da responsabilidade dos custos serem transferidos ao tele empregado, cabe à doutrina e aos tribunais relacionar, esses casos e a lei, com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, de forma a conservar os direitos adquiridos pelos empregados ao decorrer do tempo e evitar o retrocesso.

Diante do exposto, verifica-se que o teletrabalho, apesar de suas vantagens e desvantagens, ainda é bastante recente e sua aplicabilidade está limitada, uma vez que se encontram diversas lacunas na lei o que acaba por gerar uma certa instabilidade jurídica acerca do tema, sendo necessário regulamentar essas omissões a fim de evitar eventuais violações aos direitos dos trabalhadores, bem como garantir a segurança jurídica nas relações de trabalho.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao passo que a sociedade está evoluindo, são modificadas as formas de trabalho, como ocorreu da sociedade pré-revolução industrial, onde o trabalho em grande maioria era escravo e em regime de servidão, logo após tem-se a sociedade pós revolução industrial, quando a partir de avanços tecnológicos houve a mecanização dos meios de produção, no qual o trabalho era realizado nas fábricas.

Logo, pode-se notar que a sociedade e o direito do trabalho estão estreitamente ligados, uma vez que é a sociedade e as mudanças que nela ocorrem que controlam os regimes de trabalho.

Com a Revolução Tecnológica no fim século XX, novas formas de tecnologias foram desenvolvidas, o que acabou por modificar as formas de trabalho, com a alteração do trabalho físico pelo intelectual, bem como a viabilidade do trabalho realizado de forma à distância, a exemplo do teletrabalho, e, mais uma vez, o direito do trabalho se viu compelido a acompanhar essas mudanças.

A recente Reforma Trabalhista acabou trazendo grandes discussões e críticas no tocante aos direitos e deveres do teletrabalhador, pois a inserção do instituto do teletrabalho foi realizada de forma deficiente e

precária, tratando do assunto de forma genérica, quando na verdade é um tema que exige previsões específicas.

Além disso, o legislador acabou por se omitir acerca de situações extremamente relevantes, como é o caso referente à aplicação da medicina e segurança do trabalho, bem como não conseguiu prever que com o avanço das novas tecnologias o trabalho, que antes não poderia ter a jornada de trabalho controlada, agora existem inúmeros métodos para mensurar e controlar a jornada, como GPS, câmeras, intranet, computadores, sistemas de login e logoff, telefone, dentre outras formas.

Tal cenário, acaba por ser extremamente desfavorável para os teletrabalhadores quando comparados com os trabalhadores comuns, considerando que na prática continuaram sofrendo o controle de jornada pelo empregador, contudo não poderão usufruir de diversos direitos trabalhistas, como o direito a horas extraordinárias, hora noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada, dentre outros.

A pandemia de coronavírus acarretou a aceleração destas discussões, uma vez que devido às medidas de segurança foi necessário empregar compulsoriamente o teletrabalho em todo o Brasil, o que, somado ao fato da legislação ser totalmente superficial, acabou por ocasionar diversas consequências aos trabalhadores, seja pelo fato de ameaçar a saúde dos trabalhadores, ou pelo fato de não garantir a sua remuneração de acordo com as horas de serviço prestadas ao empregador.

Além disso, o teletrabalho trouxe grandes impactos no que se refere ao “direito à desconexão”, pois o que está sendo visto na prática é o empregador acreditando que, pelo simples fato de o empregado estar na modalidade de teletrabalho, permanece sempre a sua disposição - ocasionando a extensão da prestação de serviços além do expediente ou, até mesmo, nos finais de semana.

Ressalte-se que, apesar de tudo, o teletrabalho, possui vantagens e desvantagens para os dois lados – empregado e empregador - e se aplicado de forma incorreta, pode acarretar na perda de todas as vantagens do referido instituto e, ainda, ocasionar grandes consequências ao empregado e ao empregador. Verifica-se que, por ser um tema recente, ainda existe muita divergência na jurisprudência, trazendo ainda mais insegurança jurídica para o trabalhador.

Por fim, conclui-se pela necessidade de uma regulamentação atualizada, resolvendo as lacunas e omissões, uma vez que a lei atual, devido a sua superficialidade, não o faz de forma eficaz, uma vez que não cobre o desenvolvimento do teletrabalho, além de não considerar os princípios do direito do trabalho previstos na Constituição Federal.

Por fim, faz-se necessário que a sociedade e os profissionais do direito provoquem reflexões jurídicas aos legisladores para que estes estabeleçam novos regimentos que se enquadrem melhor na veracidade e na prática das relações trabalhistas e observando os direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal.

## REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, D. L.; SCANDELARI, L.; FRANCISCO, A. C. de. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. Ponta Grossa, 2004, Ponta Grossa. **Anais [...]**. Ponta Grossa, 2004. Disponível em: <http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 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: 03 ago. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 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: 03 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 13 maio 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-31957391>. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. RO, Processo nº 00005335520145020076; Relator: Des. MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO; 1ª Turma; Data de julgamento: 14/01/2015; Publicação: 27/01/2015.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. RO, Processo nº 00005335520145020076; Relator: Des. MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO; 1ª Turma; Data de julgamento: 14/01/2015; Publicação: 27/01/2015).

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. RO nº 00101320520165030178, Processo nº 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. RO, Processo nº 10013346320195020080 SP, Relator: REGINA APARECIDA DUARTE, 16ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 21/06/2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. RO, Processo nº 00011053720165100005 DF, Data de Julgamento: 11/03/2020, Data de Publicação: 18/03/2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. RO, Processo nº 00105672320145010010 RJ, Relator: MARCOS DE OLIVEIRA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 25/06/2019, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/07/2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. RO, Processo nº 10013967020185020070 SP, Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 19/02/2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. RO, Processo nº 01011782920195010242 RJ, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Data de Julgamento: 11/08/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 31/08/2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. RO, Processo nº 0001754-22.2017.5.06.0023, Redator: Eduardo Pugliesi, Primeira Turma, Data da assinatura: 03/07/2020, Data de Julgamento: 01/07/2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. MS, Processo nº 00801678620205070000, Relator: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 15/10/2020, Seção Especializada I, Data de Publicação: 15/10/2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. RO, Processo nº 10004224920215020063 SP, Relator: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, 13ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 30/07/2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. RO, Processo nº 00200580220215040018, Data de Julgamento: 25/08/2021, 8ª Turma.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. RO, Processo nº 0011536-10.2017.5.15.0021, Relator: JOSE CARLOS ABILE, 1ª Câmara, Data de Publicação: 11/03/2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR, Processo nº 11101-29.2018.5.18.0082, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/05/2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. AIRR, Processo nº 21314120145090014, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 19/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/09/2018.

BRASIL. TST. **Súmula nº 428 do TST**. Sobreaviso Aplicação Analógica do Art. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em: 30 ago. 2021.

BRINK, W. The effect of Telecommuting intensity on Organizational commitment. **ResearchGate**, jan. 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/340225766\\_The\\_effect\\_of\\_Telecommuting\\_intensity\\_on\\_Organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/340225766_The_effect_of_Telecommuting_intensity_on_Organizational_commitment). Acesso em: 10 ago. 2021.

CALVO, A. **Manual de Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

Delgado, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, S. R. B.; VILLATORE, M. A. C. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014.

ESTRADA, M. M. P. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. **CONJUR**, 30 dez. 2002. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=3](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=3). Acesso em: 13 set. 2021.

FELIPPE, G. de C. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho**. 2018. 121 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Gabriela-de-Carvalho-Felippe.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Gabriela-de-Carvalho-Felippe.pdf). Acesso em: 18 ago. 2021.

GASPAR, D. G.; VEIGA, F. A. A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho. **Trabalho em Debate**, 23 jul. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho#sdfootnote1sym>. Acesso em: 15 ago. 2021.

GUEDES, P. R. N. **Proposta de Medida Provisória EM nº 00081/2020 ME**. Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf). Acesso em: 13 set. 2021.

GOMES, P. P. **A violação do direito à desconexão do empregado**. 2015. 74 p. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2822/MONOGRAFIA%20PAOLA%20GOMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 ago. 2021.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MAIOR, J. L. S. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, T. R. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão como forma de garantir o gozo do Intervalo Intraornada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, n. 36, p. 238, jan./dez. 2009.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NILLES, J. M. Biography of Jack Nilles. **JALA INTERNATIONAL**, 2018. Disponível em: <https://www.jala.com/jnmbio.php>. Acesso em: 08 ago. 2021.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? **Revista de Administração FACES Journal**, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

SAKO, E. S. A. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n. 3, jul./set. 2012.

SILVA, A. *et al.* **Estudo do Teletrabalho em Portugal**. Lisboa: FUNDETEC, 1998.

SILVA, L. de P. P. O Teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio 2000.

SILVA, N. F. M. da. As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office. **Sincovaga SP**, 26 out. 2020. Disponível em: <https://www.sincovaga.com.br/as-diferencas-entre-trabalho-externo-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em: 08 ago. 2021.

SOARES, D. A. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego. **Âmbito Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>. Acesso em: 12 set. 2021.

## **SOBRE OS AUTORES**

### **Caleb Mendes Vasconcelos**

<http://lattes.cnpq.br/3853405542697483>

Graduação em Direito (FAFOR).

### **Andrea Dourado Costa**

<http://lattes.cnpq.br/2200754921765051>

Graduação em Direito (UNIFOR). Mestrado em Direito Constitucional (UNIFOR).

### **Saulo Nunes de Carvalho Almeida**

<http://lattes.cnpq.br/5663042124053423>

Graduação em Direito (UNIFOR). Mestrado e Doutorado em Direito Constitucional (UNIFOR).

Contato: saulonunes@unicatolicaquixada.edu.br