



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

**LILIAN CRISTINA ROCHA DE OLIVEIRA PAVOLAK**

**O TRABALHO REMOTO COM ÊNFASE NA MODALIDADE  
TELETRABALHO E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS  
CONTROVERTIDOS**

---

Apucarana  
2020

LILIAN CRISTINA ROCHA DE OLIVEIRA PAVOLAK

**O TRABALHO REMOTO COM ÊNFASE NA MODALIDADE  
TELETRABALHO E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS  
CONTROVERTIDOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ms. Renata Nóbrega Figueiredo.

Apucarana  
2020

LILIAN CRISTINA ROCHA DE OLIVEIRA PAVOLAK

**O TRABALHO REMOTO COM ÊNFASE NA MODALIDADE  
TELETRABALHO E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS  
CONTROVERTIDOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a 10,0, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Renata Nóbrega Figueiredo  
Faculdade de Apucarana

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Fabíola Cristina Carrero  
Faculdade de Apucarana

---

Prof.<sup>a</sup> Esp. Danylo Fernando Acioli  
Machado  
Faculdade de Apucarana

Apucarana, 16 de novembro de 2020.

*Dedico esse trabalho a Deus pela oportunidade de realizar sonhos, a minha família pelo amor e apoio incondicional.*

*Minha Mãe Irene Becel, minha irmã Letícia Karina, meu padrasto Chailles Amaral que com muito amor sempre estiveram ao meu lado!*

*E ao meu esposo Paulo Pavolak e ao meu filho José Benício, que acreditaram em mim e não desistiram de estar comigo nas poucas horas que tínhamos livre para aproveitar a família!*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, pela oportunidade de concluir mais uma etapa da minha vida, etapa essa que sem as bênçãos dele, jamais seria possível.

A minha mãe e irmã, que desde o início me apoiaram e incentivaram a fazer nova graduação, onde sempre existiu a paixão pelo direito, porém algumas situações pessoais me impossibilitavam tal realização.

Ao meu esposo Paulo Pavolak, que não mediu esforços para estar ao meu lado. Tive alguns motivos para desistir da caminhada, mais ele sempre muito carinhoso, com muito amor me aconselhava e me mostrava que no final tudo valeria a pena.

De fato superei uma gravidez no primeiro ano de faculdade, era um sonho ser mãe mas eu sabia que não seria fácil aliar a maternidade, estudos e trabalho. Logo veio a dor de estar separada do meu filho, ainda tão pequenino para retornar as aulas, minha mãe que não mediu esforços para cuidar do meu filho todas as noites, para que eu pudesse concluir essa etapa, mais a cada dia eu tinha a certeza que todo o esforço seria para dar ao meu filho José Benício uma vida ainda melhor.

Foram muitos dias de superação até aqui.

À professora e orientadora Renata, pelo apoio e motivação em todas as etapas deste trabalho. Pessoa de conhecimento imensurável na área trabalhista, apaixonada pelo que faz, e todo amor que dedicou ao meu ensinamento, me fez ser uma pessoa apaixonada pelo Direito do Trabalho.

Não menos importante, a todos os meus professores que ao longo desses 5 anos, dedicaram a partilhar seus conhecimentos com a turma, e fazem-se de muita importância em nossas vidas acadêmicas e no crescimento pessoal de cada um.

Aos meus colegas de turma, que ao longo desses anos de convivência, me passaram um pouquinho de seus conhecimentos e experiências, e com certeza me fez ser uma pessoa melhor.

PAVOLAK, Lilian Cristina Rocha de Oliveira. **O Trabalho Remoto com Ênfase na modalidade Teletrabalho e Seus Aspectos Jurídicos Controvertidos**. 55 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito. FAP – Faculdade de Apucarana. Apucarana-PR. 2020.

## **RESUMO**

O presente trabalho sob o tema “O Trabalho Remoto com ênfase na modalidade teletrabalho e seus Aspectos Jurídicos Controvertidos”, aborda posições doutrinárias e jurisprudenciais, com o objetivo de analisar o conceito e a rotina de jornada do trabalhador remoto na modalidade do teletrabalho, trazendo consigo os pontos controversos entre a legislação e o entendimento jurisprudencial. Para tal desenvolvimento foi necessário através de pesquisas bibliográficas entender como funciona o teletrabalho, buscando desde a origem de trabalho, os conceitos, normas e princípios do Direito do Trabalho, trazendo uma explanação da Duração de trabalho, onde foi abordado as jornadas controladas e não controladas. Para a conclusão do estudo, fez-se importante estudar alguns dos pontos controvertidos mais importantes, os mais suscetíveis de ações judiciais, e onde de fato existe a controvérsia entre a legislação e a jurisprudência. Foi abordado os temas que diz respeito ao controle de horário do teletrabalhador, as doenças e acidentes ocasionadas pelo trabalho, as despesas com material necessário para esse tipo de labor e não menos importante a desconexão do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho Remoto; Teletrabalho; Controle de Jornadas.

PAVOLAK, Lilian Cristina Rocha de Oliveira. **Remote Work with an emphasis on teleworking and its Controversial Legal Aspects**. 55 p. Work (Monograph). Right Graduation. FAP – College of Apucarana. Apucarana-PR. 2020.

### **ABSTRACT**

The present research about the theme "Remote Work with an emphasis on teleworking and its Controversial Legal Aspects", bring us doctrinal and jurisprudential positions, with the objective of analyzing the concept and routine of the remote worker's journey in the modality of telework, bringing with it the controversial points between the legislation and the jurisprudential understanding. For this development it was necessary to use bibliographical researches to understand how telework works, searching through the origin of the work, the concepts, norms and principles of Labor Law, bringing an explanation about how long work lasts, where the controlled and uncontrolled days were reported. To conclude the study, it was important to study some of the most important controversial points, the most susceptible to legal actions, and where in fact there is controversy between legislation and jurisprudence. It was reported themes related to control of teleworkers' hours, illnesses and accidents caused by work, the expenses with material necessary for this kind of work and, no less important, the disconnection from work.

**Keywords:** Remote Work; Telework; Journey Control

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CONTEXTUALIZAÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>Conceito de Trabalho</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2</b>	<b>Conceito de Direito do Trabalho</b> .....	<b>13</b>
2.2.1	Teoria Subjetivista .....	15
2.2.2	Teoria Objetivista.....	16
2.2.3	Teoria Mista .....	17
<b>2.3</b>	<b>Princípios Específicos Do Direito Do Trabalho</b> .....	<b>17</b>
2.3.1	Princípio da Fonte normativa mais favorável ao trabalhador .....	18
2.3.2	Princípio da Proteção da relação de emprego.....	19
2.3.3	Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ou condição mais benéfica.....	20
<b>3</b>	<b>TELETRABALHO</b> .....	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Surgimento. Sociedade da Informação</b> .....	<b>21</b>
3.1.1	Conceito e Características.....	22
<b>3.2</b>	<b>As formas de teletrabalho</b> .....	<b>24</b>
3.2.1	Trabalho em Home Office como realidade na atualidade .....	25
<b>4</b>	<b>DURAÇÃO DO TRABALHO</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1</b>	<b>Jornada de trabalho, suas características. Limites constitucionais e legais</b> 27	
<b>4.2</b>	<b>Jornadas controladas</b> .....	<b>30</b>
<b>4.3</b>	<b>Jornadas não controladas</b> .....	<b>32</b>
<b>4.4</b>	<b>Atividade externa incompatível com a fixação de horário</b> .....	<b>33</b>
<b>4.5</b>	<b>A particularidade dos motoristas profissionais</b> .....	<b>34</b>



<b>4.6</b>	<b>Trabalho no domicílio (home office) e teletrabalho .....</b>	<b>35</b>
<b>4.7</b>	<b>Os exercentes de cargos de gestão.....</b>	<b>38</b>
<b>5</b>	<b>ASPECTOS JURÍDICOS CONTROVERTIDOS DO LABOR EM HOME OFFICE.....</b>	<b>39</b>
<b>5.1</b>	<b>Meio ambiente de trabalho – o problema do acidente de trabalho e doenças ocupacionais.....</b>	<b>39</b>
<b>5.2</b>	<b>A controvérsia em torno do controle de jornada.....</b>	<b>44</b>
<b>5.3</b>	<b>A controvérsia em torno das despesas com os custos do teletrabalho .</b>	<b>46</b>
<b>5.4</b>	<b>O direito à desconexão do trabalho no teletrabalho .....</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>50</b>
	<b>REFÊRENCIAS.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade apresentar o modelo recentemente aceito pela Lei Trabalhista que é o Teletrabalho, de maneira geral, trazendo consigo os conceitos, as modalidades, as vantagens e desvantagens como um todo. Busca retratar a atualidade brasileira, onde o teletrabalho acabou trazendo consigo uma inovação na área trabalhista.

Para melhor a compreensão do referido tema, fez-se necessário conhecer um pouco sobre a história do trabalho, seus conceitos, assim, sendo possível o entendimento de como surgiu o direito do trabalho e com que finalidade veio adentrar o meio jurídico entre empregador e empregado.

Ainda mantendo-se no primeiro capítulo, pode observar-se que o direito do trabalho é constituído por três teorias: teoria subjetivista, objetivista e a mista, as quais estão detalhadas dentro do tópico destinado a elas.

O Direito do trabalho é regido por princípios, esses que trazem consigo diversos detalhes para que de fato façam-se cumprir os direitos entre empregador e empregado, são eles que possuem como função trazer a seu estudo a forma informativa, interpretativa e normativa.

No capítulo seguinte, a observação é mais complexa, é aqui que o estudo de fato ao tema se inicia. A leitura trará o conceito de teletrabalho, desde seu surgimento, conceitos e características, e suas modalidades num todo. Após o conhecimento do tema central, os demais capítulos fazem menção as normas trabalhistas e como de fato o teletrabalho é visto em suas vertentes.

É no terceiro capítulo que as diferenças entre o trabalho laborado dentro do estabelecimento do empregador e o trabalho remoto começam a surgir. Neste momento, o conceito de duração do trabalho, faz-se conveniente, pois retrata a dissimetria entre horário de trabalho, duração do trabalho e a jornada de trabalho.

Mantendo-se ainda no capítulo citado anteriormente, a leitura esmiúça o tema quando trata-se de jornadas. Elas veem de maneira a esclarecer os seus controles e quais os tipos de empregados se encontram em determinado controle, trazendo também a exceção: teletrabalhador.

Chegando ao final do trabalho, observa-se em seu quarto capítulo os aspectos jurídicos controversos que marcam toda essa relação de trabalho, entre empregador e empregado.

Esse capítulo tem por finalidade demonstrar que nem sempre a comodidade ao empregado de laborar no aconchego de seu lar, ou até mesmo de escolher o local para tal, alternando suas escolhas, traz somente benefícios, assim como vai demonstrar que para o empregador o fato de ter algumas despesas diminuídas pelo fato de não ter que manter um estabelecimento amplo para abrigar todos os trabalhadores em horário de trabalho, pode não ser tão vantajoso como parece.

A opção por este estudo, moveu-se pela intenção de demonstrar a evolução no meio trabalhista, onde já não se faz necessário estar no estabelecimento do empregador, para estar trabalhando, e com a evolução tecnológica o trabalho remoto ganhou espaço. Demonstrar que mesmo existindo as leis, existem pontos controversos, quando se trata das jurisprudências.

A metodologia adotada para o desenvolvimento do referido trabalho, se deu por uma bibliografia narrativa, onde foi possível explanar o contexto proposto, demonstrando a estrutura trabalhista comum, e retratando a evolução dela, onde o que se vê é a modalidade de teletrabalho.

Durante todo o desenvolvimento foi utilizado de estudos bibliográficos, com ênfase no Direito do Trabalho, buscando na metodologia o estudo dedutivo e jurisprudencial relacionados ao tema abordado, além de artigos científicos publicados via internet que faziam –se pertinentes ao assunto.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordado o conceito de trabalho, seu surgimento e suas finalidades, após essa introdução histórica, será retrato o conceito de Direito do trabalho, retratando a finalidade e importância de tal estudo, trazendo consigo três teorias que abrangem o tema aqui relacionado.

### 2.1 Conceito de Trabalho

Ao iniciar o estudo, deve-se levar em considerações as origens, é preciso buscar o nascimento e o sentido, e se tratando do Direito do trabalho, o estudo vai retratar de onde veio a palavra trabalho e para qual finalidade é utilizada.

Etimologicamente, trabalho, surgiu do termo latim *tripalium*, *tri* (três) e *palus* (pau), que era espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, donde surgiu o verbo latim vulgar *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente torturar alguém no *tripalium*. O verbo *tripaliare*, mais tarde veio a dar, origem, no português, às palavras “trabalho” e “trabalhar”, embora originalmente o “trabalhador” seria um carrasco, e não a “vítima”, como se concebe atualmente.<sup>1</sup>

O trabalho na Idade Antiga era “*coisa*” de escravos, dos quais o sustento próprio e de suas famílias, advinham do “*suor de seus rostos*”. Eles eram tratados como coisa, quando deveriam ser considerados sujeitos de direito.<sup>2</sup>

De acordo com Adriana Calvo, foi na Idade Média que passamos do regime de escravidão, para o regime de servidão. Nesta época a utilização das terras pelos servos, é que em troca de ter um pedaço de terra para produzirem, tinham por obrigação entregar grande parte de sua produção aos seus senhores, donos das terras.<sup>3</sup>

Diziam os doutrinadores calvistas: o trabalho não pode ser um sofrimento, e sim uma atividade prazerosa.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p.49.

<sup>2</sup> PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 18.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>4</sup> LEITE, *op.cit.*, p.49.

Não existe grandes evoluções do trabalho humano da Idade Antiga para a Idade Média, o que houve foi a forma como os servos passaram a ser tratados, onde deixaram de ser coisas e passaram a ser vistos como pessoas e, portanto, com capacidade de ser sujeito de relações jurídicas.<sup>5</sup>

Durante a evolução histórica do trabalho existe a distinção entre o trabalho escravo e a servidão, é o que retrata em seus conceitos Manuel Alonso Olea: o trabalho escravo representa,

Um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo. Sob este aspecto, a peculiaridade da escravidão consistia numa relação jurídica muito especial, por força da qual se operava a transferência da titularidade dos resultados do trabalho... Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de “coisa” ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre os resultados de seu próprio trabalho.<sup>6</sup>

Para o trabalho servil, pode-se dizer que era um trabalho produtivo, mas não poderia ser tido como um trabalho livre e sim forçado. Não havia a liberdade de escolha para o trabalhador servil, não poderia trabalhar para quem quisesse, trazendo consigo a definição de que o servo estava ligado a terra, onde só poderia trabalhar para o senhor feudal, onde muitas vezes existiam laços hereditários.<sup>7</sup>

Há duas alternativas, sobre as quais acreditamos impossível pronunciar-se: a primeira delas é saber se era o senhor quem, em virtude de seu domínio direto ou eminente, originariamente adquiria a propriedade dos frutos, parte dos quais era destinada à manutenção do servo, em forma de remuneração, ou como prestação indiferenciada de subsistência. A segunda consiste em saber se era o servo, por força de seu domínio útil, o proprietário originário dos frutos, parte dos quais destinavam-se ao senhor feudal, como reconhecimento de seu domínio eminente. No primeiro caso, a relação seria qualificada como de prestação de trabalho a terceiros. No segundo, nos encontramos ante um trabalhador autônomo sujeito a obrigações. E a opção por qualquer alternativas aventadas é difícil, entre outras coisas, porque o domínio e sua divisão em direito útil, aparecem indissolúvelmente ligados a relações políticas de poder.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> PIMENTA, 2019. p. 18.

<sup>6</sup> OLEA, Manuel Alonso *Apud* QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p.11.

<sup>7</sup> QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p.11.

<sup>8</sup> OLEA *Apud* QUADROS, *op.cit.*, p.11.

Dentre as distinções apresentadas por Manuel Alonso, pode-se chegar à conclusão de que mesmo no trabalho servil, o trabalhador não deixava de ser de alguma forma escravo de seu senhor, pois mesmo ele sendo o produtor, ficava apenas com o que era suficiente para sua subsistência, entregando ao seu senhor grande parte de sua produção, de seu trabalho.

## 2.2 Conceito de Direito do Trabalho

O Direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. É com a manufatura, que cedeu lugar as fábricas, e posteriormente, à linha de produção, que houve a substituição do trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado.<sup>9</sup>

Foi diante a Revolução Industrial, na busca econômica que surge o Direito do Trabalho, porém, além da razão econômica, há fundamentos de natureza política e jurídica que justificam o aparecimento do Direito do Trabalho.<sup>10</sup>

No capitalismo industrial, com o liberalismo econômico, defendia-se a necessidade de um Estado não regulador, onde não devendo existir entre o capitalista e o proletariado nenhuma norma que regulasse a relação capital *versus* trabalho. Ocorre que em face da exploração desmensurada do trabalho assalariado, os legisladores foram em busca da formação de uma legislação protetora com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho, o trabalho do menor, da mulher, o limite para a jornada de trabalho, a fixação de uma política mínima para salários, entre outros.<sup>11</sup>

A luta das associações dos trabalhadores, conquistaram as reivindicações, as quais foram os embriões dos sindicatos. Após vários anos, tais fatos levaram o Estado a perceber que a relação entre o empregador e o trabalhador não era igualitária, e necessitava de uma intervenção Estatal para a proteção do trabalhador, considerado hipossuficiente, surgindo assim as leis garantidoras de direito, naquele momento trazendo consigo as questões salários e jornada de trabalho, o que resultou na formação do Direito do Trabalho.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> QUADROS, FERREIRA, 2019. p.15.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p.15

<sup>11</sup> *Ibid.*, p.15.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p.15.

O Direito do trabalho é norteado pela relação de trabalho subordinado, também denominada relação de emprego. Os sujeitos dessa relação são empregador e empregado, que se relacionam não só no âmbito individual, como também de forma coletiva, por intermédio de grupos organizados (categorias) e dos seus órgãos de representação (sindicatos).<sup>13</sup>

Segundo Carlos Henrique Bezerra<sup>14</sup>:

As principais causas do surgimento do Direito do trabalho são: econômica (Revolução Industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado social – intervenção estatal na relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção).

No Brasil, a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, ampliou o âmbito de competência da Justiça do Trabalho, uma vez que passaram a apreciar não apenas a relação de emprego, mas toda e qualquer relação de trabalho, inclusive com a Administração pública direta e indireta (art. 114, I). No entanto, o STF, talvez preocupado com a guinada protetiva que se daria com a atração das controvérsias administrativas e do consumidor para a Justiça do Trabalho, que tutelaria preferencialmente o polo oposto da relação até então apreciada por outro ramo do Judiciário, acabou por diferenciar, dentro da relação de trabalho, para limitar:

- a) a relação estatutária (com a administração pública) da relação contratual (com as empresas)<sup>15</sup>;
- b) a relação de consumo (do profissional liberal ou autônomo) da relação de trabalho (em sentido amplo).

A rigor, empregado, servidor público, profissional liberal, autônomo, avulso, cooperado, todos são igualmente trabalhadores. Mas com essa restrição jurisprudencial, o campo de atuação do direito do trabalho e da Justiça do trabalho ficou um pouco mais restrito, excluindo-se os trabalhadores supra.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 36.

<sup>14</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.31 *Apud* PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 19.

<sup>15</sup> ADI 3395-6. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) – Acesso em: 07/06/2020 às 16:37.

<sup>16</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho** – De acordo com o Novo CPC e com a Instrução Normativa n. 39/2016 do TST. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p.40.

O fundamento do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, parte economicamente mais fraca da relação jurídica.

Para Mauricio Godinho Delgado<sup>17</sup>:

Na busca da essência e elementos componentes do direito do trabalho (Direito Material do Trabalho), os juristas tendem a adotar posturas relativamente distintas. Ora enfatizam os sujeitos componentes das relações jurídicas enfocadas por esse ramo jurídico especializado (definições subjetivistas: enfoque nos sujeitos das relações jus trabalhista), ora enfatizam o conteúdo objetivo das relações jurídicas enfocadas por esse mesmo ramo do direito (definições objetivistas: enfoque na matéria contenciosa das relações jus trabalhistas). Há, finalmente, a elaboração de concepções mistas, que procuram combinar, na mesma definição, dois enfoques acima especificados.

O direito Material do trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo, tende a ser chamado simplesmente de Direito do Trabalho, no sentido lato, e finalmente pode ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.<sup>18</sup>

O conceito do direito do trabalho pode encontrar-se em três teorias distintas: subjetivista, objetivista e mista.

### 2.2.1 Teoria Subjetivista

A teoria subjetivista leva em conta os tipos de trabalhadores que seriam albergados por esse ramo da árvore jurídica, o que seriam eles todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, porém alguns juristas acreditam que seriam apenas uma espécie de trabalhador: o subordinado, denominado empregado.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2.ed.p.85, *Apud* QUADROS, Jouberto; FERREIRA, Francisco. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. P.120.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTR, 2019. p.50.

<sup>19</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso do Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 49.



Essa teoria vai de encontro com o pensamento de Cesarino Júnior<sup>20</sup>, que diz que o Direito Social é o sistema legal de proteção aos fracos.

O pensamento de Cesarino reflete que os empregados (subordinados), diante o enfrentamento judicial com o empregador, seria parte fraca, buscando encontrar seus direitos, que por sua vez tenham sido lesados.

Adota como centro da definição do direito do trabalho o caráter protecionista das normas que o compõem. Tendo por fundamento a busca constante de meios para se alcançar a melhoria da condição econômica e social do trabalhador.

Para os autores subjetivistas:

O Direito do trabalho se caracteriza como o direito especial de proteção aos trabalhadores, como o conjunto de normas que têm por finalidade proteger a parte economicamente mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica, a qual seja, o empregado.<sup>21</sup>

Conclui-se que o direito do trabalho para os autores da teoria subjetivista, vem de encontro a busca pela proteção ao trabalhadores e não de fato a defesa pelo empregadores, já que a parte considerada fraca e em desvantagem econômica seriam os trabalhadores.

### 2.2.2 Teoria Objetivista

A teoria objetivista têm em vista a relação de emprego e seu resultado (trabalho subordinado), e não pessoas que participam daquela relação. O enfoque conceitual está, na relação jurídica de dependência ou subordinação que se forma entre as pessoas que exercem certa atividade em proveito de outrem e sob suas ordens.<sup>22</sup>

Os objetivistas não partem das pessoas que seriam as destinatárias do direito do trabalho, mas da matéria sobre que ele versa, ou seja, o seu objeto. Há os que sustentam ser esse ramo aplicável a todas as relações de trabalho; ao passo que outros asseveram que ele se aplica apenas à relação de emprego, excluindo o trabalho autônomo ou qualquer outra atividade humana de trabalho.<sup>23</sup>

O enfoque aqui destacado na teoria em questão de feitura da

---

<sup>20</sup> JR. CESARINO, Antonio Ferreira. Foi jurista brasileiro e professor da Universidade de São Paulo. Publicou entre uma de várias obras: **Direito Social Brasileiro (1940)**. Inovou na educação jurídica, organizando cursos na disciplina do direito do trabalho.

<sup>21</sup> ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 38.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p.38.

<sup>23</sup> LEITE, 2019. p.49.

definição do direito do Trabalho é mais satisfatório do que o da teoria subjetivista, em prol da circunstância de se construir desde o princípio a categoria essencial do direito em ênfase: a relação empregatícia.

### **2.2.3 Teoria Mista**

A Teoria mista traz consigo uma combinação dos elementos objetivo e subjetivo, considerando tanto o sujeito como o objeto da relação jurídica regulada pelo Direito do trabalho, além da finalidade do conjunto de normas que compõem este ramo da Ciência do direito.

A maioria dos doutrinadores contemporâneos consideram para a teoria mista o objeto (a relação de emprego), seus sujeitos (empregado e empregador), e o seu fim (a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social).<sup>24</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>25</sup>, conceitua o direito do trabalho como:

O ramo da ciência do direito que tem por objetivo as normas jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

Vale ressaltar que perante a teoria mista, ambos os envolvidos, seja o empregado ou o empregador, serão levados em conta na relação jurídica, não se sobrepondo o sujeito ou o objeto, um mais que outro.

## **2.3 Princípios Específicos Do Direito Do Trabalho**

Neste tópico, serão abordado alguns dos principais princípios específicos do ramo do direito do trabalho, sabendo que os princípios tem por função, trazer ao estudo a forma informativa, interpretativa e normativa. Os princípios atuam de forma prospectiva, trazendo sugestões para adoção de novas formulações ou regras mais atualizadas, desde que em sintonia com os anseios da sociedade.

---

<sup>24</sup> ROMAR, 2018, p. 39.

<sup>25</sup> LEITE, 2019. p. 50.

### 2.3.1 Princípio da Fonte normativa mais favorável ao trabalhador

De acordo com o princípio da fonte normativa mais favorável aos trabalhadores, que está previsto no art. 7º, *caput*, combinado com o art. 5º, § 2º, da CF. Vale dizer, que a Constituição Federal prescreve um catálogo mínimo de direitos fundamentais sociais trabalhistas e, ao mesmo tempo, autoriza a aplicação de outros direitos, previstos e outras fontes normativas, desde que estes propiciem a melhoria das condições econômicas, sociais e jurídicas dos trabalhadores.<sup>26</sup>

O princípio em questão, dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas), e por fim no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).<sup>27</sup>

A regra da norma mais favorável determina que, havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia de normas. A aplicação da regra da norma mais favorável torna flexível a hierarquia das normas trabalhistas, devendo ser considerada como mais importante, em cada caso concreto, a norma mais favorável ao trabalhador, ainda que esta não seja a Constituição Federal ou uma lei federal.<sup>28</sup>

Para Delgado, como princípio de interpretação do direito, permite-se a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação e face de uma regra jurídica enfocada.<sup>29</sup>

Nos casos acima entende-se que a norma vem em favor aos trabalhadores, devendo essas serem cumpridas de maneira a não trazerem danos para os trabalhadores, quando na situação concreta, existir mais de uma norma a ser aplicada.

---

<sup>26</sup> LEITE, 2019. p. 132.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p.235.

<sup>28</sup> *Ibid*, p. 66.

<sup>29</sup> *Ibid*. p. 236.

### 2.3.2 Princípio da Proteção da relação de emprego

O princípio da proteção do trabalhador, ou simplesmente princípio protetor, constitui a espinha dorsal do direito do trabalho. Trata-se de princípio basilar que orienta as relações jurídicas individuais de direito do trabalho, bem como a interpretação deste ramo do direito.<sup>30</sup>

Para a permanência da relação de emprego, em geral, existem três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido.<sup>31</sup>

A primeira consiste na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, atingindo o avanço da legislação ou na negociação coletiva, dada pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato;<sup>32</sup>

A segunda corrente reside na parte educacional, profissional que inclina ao empregador o investimento a realizar com os trabalhadores vinculados a longos contratos;<sup>33</sup>

E a terceira corrente situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido pelo longo contrato de serviço, dando a continuidade a relação de emprego.<sup>34</sup>

O princípio protege a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

De acordo com o art. 7º, inc. I, da CF, assim está elencado:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Esse princípio encontra-se em harmonia com a Convenção 158 da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável.<sup>35</sup>

---

<sup>30</sup> MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 117.

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014. p.206.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 207.

<sup>33</sup> *Ibid*, p. 207.

<sup>34</sup> *Ibid*, p. 207.

<sup>35</sup> LEITE, 2019. p.133.

### 2.3.3 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ou condição mais benéfica

Esse princípio tem sua origem claramente exterior ao ramo jus trabalhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio geral do Direito ou de seu ramo civilista, aplicável ao segmento jus laboral.

Sabe-se que esse princípio jurídico geral já sofreu claras atenuações no próprio âmbito de Direito Civil.

O princípio geral da inalterabilidade dos contratos sofreu forte e complexa adequação ao ingressar no Direito do Trabalho – de onde surge o enunciado inalterabilidade contratual lesiva.

As mudanças sofridas seguem:

a) a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo jus trabalhista. O direito do trabalho não contingencia, ao contrário, incentiva – as alterações contratuais favoráveis ao empregado; estas tendem a ser naturalmente permitidas, de acordo com o art. 468, *caput*, CLT.

b) a noção de inalterabilidade torna-se sumamente rigoroso caso contraposto a alterações desfavoráveis ao trabalhador – que tendem a ser vedadas pela normativa jus trabalhista, art. 444, *caput*, e 468, *caput*, CLT.

c) já a atenuação civilista da fórmula *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no Direito Civil) tende a ser genericamente rejeitada pelo Direito do Trabalho.<sup>36</sup>

Neste ramo jurídico especializado coloca sob o ônus do empregador os riscos do empreendimento (art.2º, *caput*, CLT), independentemente do in sucesso que possa se abater sobre estes. As obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> DELGADO, 2019. p. 238.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p.240.

### 3 TELETRABALHO

No capítulo a seguir, serão retratados os conceitos e características do teletrabalho, aspectos sobre o seu surgimento, trazendo em seus fundamentos as formas de trabalho e o trabalho em home office com ênfase na atual situação mundial, elencando os motivos de força maior onde a opção é home Office para não parar a economia mundial.

#### 3.1 Surgimento. Sociedade da Informação

O teletrabalho surgiu com rumores na década de 70 com o americano Jack Nilles, durante seu trabalho de consultoria para o programa espacial da força aérea, focado em telecomunicações e transporte nos Estados Unidos. Nilles teve apoio financeiro da *National Service Foundation*, que firmou o termo *telecommuting* como a possibilidade de exercer atividade profissional à distância com o uso de tecnologia sem a necessidade do trabalhador se deslocar até a empresa.<sup>38</sup>

Para Nilles, o conceito veio da noção de substituição:

Os deslocamentos do trabalhador de sua residência para o empregador são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. Aos poucos a noção de substituir o deslocamento, pela noção de distância e a utilização da tecnologia foi chegando como forma de mediá-la, sem que fosse falado propriamente de deslocamentos.<sup>39</sup>

O teletrabalho em sentido estrito, veio para diferenciar a espécie à domicílio (*home office*) pois, para que haja o teletrabalho é necessário que a conexão entre o tomador e o prestador de serviço se dê pelos meios telemáticos, embora, em estudos gerais, ambos podem ser classificados dentro do gênero do trabalho à distância.<sup>40</sup>

No Brasil o sistema de trabalho telemático chegou de forma tardia, em

---

<sup>38</sup> LOPES, Gabriela. **Regulamentação do Teletrabalho com a Reforma Trabalhista**. Trabalho de Graduação da Universidade de Taubaté – São Paulo, 2019. p. 21 – Disponível em: GOOGLE Acadêmico. Acesso em: 23/07/2020 às 21:20.

<sup>39</sup> FINCATO, Denise. **Artigo Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. p.61.

<sup>40</sup> Site [juslaboris.tst.jus.br](http://juslaboris.tst.jus.br) – Revista eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Rio Grande do Sul. p.52

2011 pela legislação brasileira, mais foi em 2017 que o teletrabalho foi reconhecido e inserido na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

A CLT, no art. 6º, não distingue entre o trabalho realizado na empresa e o realizado à distância, senão vejamos:

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 direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>41</sup>

O Brasil apesar de ter reconhecido o teletrabalho de maneira tardia, está entre os 10 países no uso do trabalho remoto em 3º lugar, tendo a China em 1º lugar e Singapura em 2º lugar.<sup>42</sup>

### 3.1.1 Conceito e Características

Devido aos grandes avanços da tecnologia e modernidade. Basta um click na tela de um smartphone que tudo se tem nas mãos. Muitos empresários se utilizam dessa ferramenta como uma forma de redução de despesas, pois não há necessidade de um grande local físico para manter seus empregados, basta dar as ferramentas de trabalho, que este poderá ser executado em qualquer outro local.

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio, é um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.<sup>43</sup>

Verificam-se algumas características nesse novo conceito de prestação laboral, muito bem expendidas pelo Professor Luiz de Pinho Pedreira:

a) trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do

---

<sup>41</sup> CLT – **Lei 13.467/2017**. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 15/09/2020 às 22:11

<sup>42</sup> NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. PATINI, Aline Campos. **Revista de Administração e Inovação**. São Paulo, 2012. p.122.

<sup>43</sup> PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. LTr., São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, 2000, p. 583-597. *Apud* MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.75.

labor é esperado;

b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;

c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.<sup>44</sup>

Na visão de Domenico de Masi, o teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente, com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática.<sup>45</sup>

Já na visão do Conselho Europeu, o teletrabalho é uma forma de organizar e/ou executar o trabalho, usando tecnologia da informação, como parte de uma relação contratual ou empregatícia, em qual o trabalho, que também poderia ser realizada nas instalações do empregador, é efetuado fora de seu local regular. (Accord-cadre sur le télétravail de 2002).<sup>46</sup>

Para se executar as atividades necessárias laborativas, em teletrabalho, algumas ferramentas são imprescindíveis, essas são chamadas de ferramentas telemáticas, ou seja, o uso de mecanismos de informática e comunicação.

De acordo com Ivani Contini Bramanti:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância é teletrabalho. O trabalho a distância não é privativo do teletrabalho. Tanto a execução do trabalho quanto a relação e a comunicação entre o trabalhador e empresa se dão obrigatoriamente pelos instrumentos da telemática<sup>47</sup>.

Resumindo, o teletrabalho tem em suas características, o desenvolver o trabalho de forma coesa, eficiente, o mesmo que desenvolveria em uma instalação física, porém à distância, utilizando-se de todos os meios de comunicação e tecnologias existentes.

---

<sup>44</sup> PEDREIRA, *Apud* MARTINEZ, 2019. p.75.

<sup>45</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p 1425.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p 1425.

<sup>47</sup> BRAMANTI, Ivani Contini *Apud* PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.35.



Carla Tereza Romar, cita que “não é necessário que o trabalho se dê somente fora das dependências do empregador, bastando que haja uma preponderância do trabalho à distância para a caracterização do teletrabalho”.

E tem-se ainda a disposição do art. 75-B, parágrafo único da CLT:

O comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença daquele no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho<sup>48</sup>.

Portanto, segundo a CLT, o fato de o empregado comparecer algumas vezes no estabelecimento do empregador, não tem o condão de descaracterizar o teletrabalho.

### 3.2 As formas de teletrabalho

A modalidade de teletrabalho pode ser classificada de algumas formas, o teletrabalho a domicílio (quando realizado em domicílio do empregado), o teletrabalho em telecentros (centro satélite ou centro local de teleserviço – uma forma de organização das atividades e um espaço devidamente preparado para desempenho do teletrabalho), o trabalho nômade (ou móvel – onde o teletrabalhador não tem local fixo para prestação do serviço) e o teletrabalho transnacional (realizado em partes por trabalhadores situados em países distintos, utilizando da troca de informações para elaboração de um projeto e conjunto).

O fato de o teletrabalho ser realizado fora das dependências da empresa, não elimina, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor da sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>CLT – **Lei 13.467/2017**. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 14/09/202 às 18:45

<sup>49</sup>JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 386.

### 3.2.1 Trabalho em Home Office como realidade na atualidade

Uma crise mundial de inúmeras faces (social, sanitária, política, econômica entre outras áreas), trazida por um inimigo invisível a olho nu, que por indícios teve seu início em território Chinês e se espalhou de maneira avassaladora por todos os continentes, levando a Organização Mundial da Saúde a reconhecer em 11 de março de 2020, uma pandemia – conhecida como a COVID 19, e que deixou toda a sociedade mundial perplexa.<sup>50</sup>

As medidas de acomodação empresarial ao período de crise acabam por repercutir, em geral de maneira negativa, sobre o proletariado<sup>51</sup>, seja pela perda do emprego, seja pela sua precarização (temporária ou não), gerando um clima de angústia onde os trabalhadores se dividem entre o pavor daquilo que o outro possa carregar, o medo do presente profissional e o drama da incerteza do futuro enquanto ser humano e enquanto ser que dedica sua energia a outrem.<sup>52</sup>

Afim de manter a ordem no país, o Brasil adotou tal medida para que pudesse de alguma forma reduzir os prejuízos em todas as áreas, dentre elas a mais afetada, a área trabalhista, onde os empregadores não sabiam como manteriam seus estabelecimentos abertos sem estarem de fato trabalhando, e foi neste contexto que muitos empregadores adotaram o teletrabalho.

A Medida Provisória nº 927/2020<sup>53</sup>, editada em data em 22 de março de 2020, trouxe como medida para evitar dispensas coletivas em massa, o teletrabalho (art. 3º), mostrando mais uma vez que este é um importante instrumento no contexto da pandemia da COVID-19, de materialização das medidas de isolamento social e quarentena.

Art. 3º - Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da

---

<sup>50</sup> SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. GASPARG, Danilo Gonçalves. COELHO, Fabiano. MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020**: comentada artigo por artigo. Revista dos Tribunais. p.7

<sup>51</sup> Proletariado é a classe social mais baixa que se formou dentro das sociedades industrializadas, aquela que menos resistência poderia oferecer à pressão exercida pelas demais camadas sociais. <https://www.significados.com.br>, acessada 27/09/2020 as 16:39.

<sup>52</sup> SOUZA JÚNIOR, GASPARG, COELHO, MIZIARA. *Op. cit.*, p.9.

<sup>53</sup> **Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 02/09/2020 às 00:55.

renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:  
I – o teletrabalho;<sup>54</sup>  
[...]

Ainda tratando-se da Medida Provisória para conter o avanço da pandemia que tornou-se uma calamidade pública, a mesma trouxe o teletrabalho, o trabalho remoto e o trabalho a distância, a prestação de serviço preponderantemente ou totalmente realizados fora das dependências do empregador, fazendo-se do uso de tecnologias da informação e comunicação.<sup>55</sup>

É importante evidenciar que o trabalho à distância ou trabalho remoto é um gênero que abrange o trabalho em 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,” o novo trabalho em domicílio (ou home-office), “ à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes” e o teletrabalho (arts 75-A a 75-E da CLT), “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.).<sup>56</sup>

Com a probabilidade de se efetuar o trabalho a distância, como forma de prevenção da pandemia instalada mundialmente, permite-se que empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em casa e façam de lá o seu local de trabalho.<sup>57</sup>

Como se vê, urge tratar-se da problemática do teletrabalho nos dias atuais, tendo em vista que a ferramenta afigura-se muito útil às empresas, à economia e ao Direito.

---

<sup>54</sup> SOUZA JÚNIOR, GASPAS, COELHO, MIZIARA. *Op. cit.*, p.57

<sup>55</sup> **Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 10/08/2020 às 20:44.

<sup>56</sup> SOUZA JÚNIOR, GASPAS, COELHO, MIZIARA, 2020. p.60.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p.61.

## 4 DURAÇÃO DO TRABALHO

No tópico a ser estudado, existem três denominações que podem esclarecer o estudo: horário de trabalho, duração do trabalho e jornada de trabalho.

A duração do trabalho tem um significado mais amplo, onde além da jornada diária, analisa-se as férias e o descanso semanal. Já na análise da jornada de trabalho, é o número de horas diárias ou semanais prestadas pelo empregador para a empresa. E tratando-se de horário de trabalho, é o lapso temporal diário, ou seja, o horário que se inicia até o término, em que o empregado presta o serviço ao empregador, sem contabilizar o horário de intervalo.

A distinção entre jornada e horário de trabalho: “Cumpre, de início, distinguir jornada e horário de trabalho. Jornada é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens. Já o horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existam durante seu cumprimento.”<sup>58</sup>.

Além do conceitos, serão abordados ao logo do tópico as modalidades de trabalho que se encaixam como exceção ao art. 62 da CLT.

### 4.1 Jornada de trabalho, suas características. Limites constitucionais e legais

Como já dito no tópico anterior, a jornada de trabalho é o tempo despendido pelo empregado à disposição ao empregador, ou seja, o tempo que o empregador poderá dispor da força de trabalho de seu empregado.

Embora os conceitos de jornada de trabalho referiram-se ao tempo em que se considera o empregado à disposição do empregador em um dia, o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar os curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> BARROS, Alice Monteiro, Apud PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.422.

<sup>59</sup> DELGADO, 2019. p. 1031.

Ricardo Resende, diz que a limitação da jornada de trabalho, é conquista histórica, realizada pela classe trabalhadora. No Sistema Capitalista as jornadas de trabalho eram extenuantes, chegando a dezesseis horas por dia. Com o surgimento do sindicato, a organização das classes trabalhadoras e a pressão feita pelos proletariados, o Estado passou a limitar a jornada de trabalho, de forma socializar as relações de trabalho e quantificar as horas trabalhadas.<sup>60</sup>

Ainda para Resende, a limitação da jornada são aspectos fundamentais: aspectos biológicos, sociais e econômicos.<sup>61</sup>

Para os brasileiros, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIII, inclui como direitos do trabalhador “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho<sup>62</sup>.”

Para a computação da Jornada de trabalho são levados em composição: trabalho efetivo, tempo à disposição do empregador, sobreaviso, prontidão.

O art. 4º da CLT, assim dispõe, *in verbis*: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Após Reforma Trabalhista, foi inserido na CLT o § 2º, ao art. 4º, esclarecendo:

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

I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene

---

<sup>60</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p.407

<sup>61</sup> *Ibidem*, p.407

<sup>62</sup> **Constituição Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 15/09/2020 às 19:30.

pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Segundo a Lei nº 13.467/2017, que incluiu o § 2º ao art. 58 da CLT, suprimindo o direito às horas *in itinere*, diz que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, independentemente do tipo de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não se configurar tempo à disposição do empregador.<sup>63</sup>

Sobreaviso e prontidão, eram peculiaridades dos trabalhadores ferroviários, de acordo com o Art. 244 da CLT:

As estradas de ferros poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada. (...) <sup>64</sup>

Adiante, a peculiaridade que era apenas dos ferroviários, foi estendida aos aeronautas, aos petroleiros e aos eletricitários, todos remuneração especial no que se trata das horas em sobreaviso.<sup>65</sup>

Resende, diz que em se tratando de trabalhadores que permanecem conectados ao trabalho, por meios de comunicação telemáticos (aparelhos celulares, BIP, *pager*), por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, pois o empregado não fica em sua residência aguardando ser chamado para o serviço. O TST mantém o mesmo entendimento, porém passou a admitir que desde que o empregado permaneça, à distância, de plantão ou em regime equivalente, a possibilidade de caracterização de sobreaviso.<sup>66</sup>

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.

---

<sup>63</sup> RESENDE, 2020, p. 413.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 413.

<sup>65</sup> *Ibid*, p.413.

<sup>66</sup> *Ibid*, p.414.

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.

Tratando-se da prontidão, refere-se ao trabalhador ferroviário que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens (art. 244, § 3º da CLT) em escala não superior a 12 horas, sendo o seu valor equivalente a 2/3 o valor da hora normal.<sup>67</sup>

Para Octavio Bueno Magano<sup>68</sup>, jornada de trabalho é o tempo diariamente dedicado ao trabalho, e para Sérgio Pinto Martins<sup>69</sup>, é a quantidade de labor diário do empregado.

#### 4.2 Jornadas controladas

A idéia de limitação da jornada de trabalho, pressupõe que de alguma forma se estabeleça o controle de tempo trabalhado ou à disposição do empregador.

Para Adriana Calvo, o trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro.<sup>70</sup>

A regra geral, no Direito brasileiro, é que são controladas as jornadas laborativas do empregado, na medida que incide em benefício do empregador um amplo conjunto de prerrogativas autorizadas a sua direção, fiscalização e controle sobre a prestação de serviço contratada.<sup>71</sup>

Nas jornadas de trabalho controladas, o tempo de trabalho prestado pelo empregado é controlado pelo seu empregador, desta forma é devido o

---

<sup>67</sup> LEITE, 2019. p.835.

<sup>68</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: direito-tutelar do trabalho**. 2.ed. v.4, p.29 *Apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 786.

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21.ed, p.51 *Apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 786.

<sup>70</sup> CALVO, Adriana. p.456.

<sup>71</sup> DELGADO, 2019, p.1063.

pagamento de qualquer hora extraordinária sempre que a jornada de trabalho extrapolar o limite contratualmente fixado.<sup>72</sup>

O art. 74, *caput* e § 2º da CLT, assim dispõe:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

(...)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.<sup>73</sup>

O controle das jornadas de trabalho, estabelece a pequeno estabelecimento empresarial (até dez trabalhadores – 2º do art. 74 da CLT) procedimentos especiais para esse controle em se tratando de trabalho interno, a razão desse procedimento é simplificar as exigências administrativas sobre o pequeno empresário. Contudo, esta simplificação não elide a presunção jurídica de jornada controlada incidente em tais casos.<sup>74</sup>

Porém, tratando-se de trabalho interno em estabelecimentos com mais de dez trabalhadores, institui a CLT alguns procedimentos formais de controle de jornada. Conforme dispõe art. 74, § 2º, da CLT, “é obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico”, conforme instruções administrativas do Ministério do Trabalho, prevista, ainda, pelo mesmo dispositivo, a “pré-assinalação do período de repouso”.<sup>75</sup>

A ordem jurídica prevê, em algumas situações além do trabalho interno – usualmente controlado, a possibilidade da existência do trabalho externo estar submetido a alguma forma de fiscalização e controle. Nestes casos, a jornada deve ser controlada pelo registro que estiver à disposição do empregado, seja ele

---

<sup>72</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020. p.419

<sup>73</sup> **CLT- Lei 5.452/1943**. 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: 18/09/2020 às 16:45.

<sup>74</sup> DELGADO, 2019, p. 1064.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 1064.



manual, mecânico ou eletrônico, no qual o próprio empregado anota os horários em que trabalhou nos termos do art. 74, § 3º da CLT.<sup>76</sup>

A redação do art. acima citado, demonstra que mesmo que exista a exceção do controle de jornada pelos trabalhadores que exercem função fora do estabelecimento, ou de maneira externa, comparecendo esporadicamente à empresa, esse trabalhador pode ser controlado por outras fontes (seja telemáticas, GPS), onde estarão sob o controle de jornada.

### 4.3 Jornadas não controladas

Existem jornadas de trabalho que não são suscetíveis de controle pelo empregador, de fiscalização e neste caso, afasta-se em tese, o direito às horas extras e adicional noturno, este tem sido o entendimento doutrinário, Delgado diz: “Trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador”.<sup>77</sup>

Segundo Delgado, as jornadas de trabalho não controladas, não são possíveis de cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada trabalhada pelo empregado, sobre o caso concreto.<sup>78</sup>

As jornadas controladas são suscetíveis de mensurar as horas extras, caso sejam necessárias a extrapolação das horas contratadas pelo empregador, já as jornadas não controladas, essas que não são possíveis de sequer mensurar as horas laboradas pelo empregado, não são cabíveis os pagamentos de horas extras.

Há hipóteses em que os empregados se encaixam na jornada não controlada, isto é, atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho; bem como os cargos de gestão, desde que também recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> RESENDE, 2020, p. 422. CLT, art. 74, § 3º: Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo.

<sup>77</sup> DELGADO, 2019, p.1065.

<sup>78</sup> *Ibidem*, p.1066.

<sup>79</sup> **CLT- Lei 5.452/1943**. 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: 18/09/2020 às 16:45.

Com a Reforma Trabalhista, fora acrescentado ao rol das exceções ao controle de jornada, os empregados em regime de teletrabalho, segundo o Art. 62, III da CLT:

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

...

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).<sup>80</sup>

Os empregados mencionados estão excluídos não só do direito às horas extraordinárias, como também do direito aos descansos e às regras atinentes ao horário noturno.<sup>81</sup>

Um ponto destacado por Mauricio Godinho, nos chama atenção:

Cria aqui a CLT apenas uma presunção — a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se: presunção jurídica ... e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.<sup>82</sup>

Vale ressaltar que o Direito do Trabalho é informado pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma. Em sendo assim, o art. 62 da CLT e seus incisos, encerram mera presunção legal, que pode ser elidida por prova em contrário.

#### **4.4 Atividade externa incompatível com a fixação de horário**

Os empregados que desenvolvem suas atividades à escura dos olhos do empregador, exercem suas funções fora do estabelecimento do mesmo, tendo liberdade de tempo, de horários e de prestação de serviços, sem ter que ir até o local

---

<sup>80</sup> RESENDE, 2020, p.425.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p.425

<sup>82</sup> DELGADO, 2019, p.1067.

físico da empresa com frequência. Por isso, regra geral não possuem horário pré estabelecido para cumprimento ou o possuem de modo limitado, como por exemplo somente a entrada, caso exerçam a jornada de forma mista (uma parte na empresa e outra externa).

Delgado afirma, os empregados situados nessa circunstância contratual têm contra si, de que estando a serviço da empresa externamente, não estão submetidos a real e eficaz do controle de horários, onde não se aplica a regra atinente à jornada de trabalho.<sup>83</sup>

#### **4.5 A particularidade dos motoristas profissionais**

O motorista foi, historicamente, citado como exemplo de empregado não sujeito a controle de jornada e, portanto, enquadrado na exceção do art. 62, I, da CLT.

Antes da vigência da Lei n. 12.619/12, prevalecia na jurisprudência a antiga presunção de que os motoristas não ostentavam jornada de trabalho controlada, pois segundo a presunção jurídica (OJ 332, SDI-I do TST), a simples presença de aparelhos tacógrafos no veículo não era suficiente para tal fato, para que isso tornar-se eficaz o controle de jornada, era necessário a presença de outros mecanismos.<sup>84</sup>

Com as mudanças na lei dos motoristas profissionais, a história foi se modificando até a última Lei dos Motoristas Profissionais de 2015 que manteve a obrigatoriedade de controle de jornada.<sup>85</sup>

Com a modificação normativa na Lei dos Motoristas Profissionais, encontraram -se meios para administrar a jornada de trabalho dos motoristas.

Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais de que trata esta Lei, sem prejuízo de outros previstos em leis específicas:

(...)

V – se empregados

(...)

---

<sup>83</sup> DELGADO, 2019, p.1068.

<sup>84</sup> *Ibidem*, p.1068.

<sup>85</sup> *Ibid*, p.1069.

b) ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador;<sup>86</sup>  
(...)

Conforme diz Carla Romar, motoristas profissionais de veículos automotores, que exercem a profissão de motoristas em atividade mediante vínculo empregatício, no transporte rodoviário de passageiros e no transporte rodoviário de cargas, é regulamentada pela Lei n.13.103/2015, e pelos arts. 235-A a 235-H da CLT.  
87

A jornada de trabalho de um motorista, é de 8 horas, sendo admitida a prorrogação da jornada por até 2 horas extraordinárias, ou mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 horas extraordinárias, sendo pagas com o acréscimo estabelecido sendo a Constituição Federal ou compensadas conforme §2º do art 59, CLT.<sup>88</sup>

#### **4.6 Trabalho no domicílio (home office) e teletrabalho**

Para alguns doutrinadores, o empregado em domicílio por não estar sob fiscalização direto do empregador, também não tem direito as horas extraordinárias, é o caso do Doutrinador Mozart Victor Russomano, que diz que a lei excluiu os trabalhadores em serviços externos, sem horário controlável, o direito à remuneração por horas extraordinárias.<sup>89</sup>

Tal entendimento vai ao encontro com Valentin Carrion, que afirma que serviços externos, caracteriza atividades de estarem fora da fiscalização e controle do empregador, não havendo a possibilidade de conhecer de fato o tempo dedicado com exclusividade à empresa.<sup>90</sup>

O controle de jornada, tratando-se de trabalho no domicílio que há tempos existe na sociedade, por conta de várias atividades laborativas que permitem

---

<sup>86</sup> **CLT- Lei 5.452/1943.** 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: 18/09/2020 às 16:45.

<sup>87</sup> ROMAR, 2018, p.372.

<sup>88</sup> *Ibidem*, p.372.

<sup>89</sup> LEITE, 2019, p.850.

<sup>90</sup> LEITE, 2019, p.850.

tal situação, é o caso das costureiras, na década de 40, não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos.<sup>91</sup>

A CLT, diante da redação que lhe conferiu a Lei nº 12.551/2011, em seu art. 6º, diz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, o qual reporta-se ao art. 62, I, da CLT (atual) às situações laborativas externas ao ambiente físico.<sup>92</sup>

Delgado afirma, que o trabalhador em domicílio (home office), em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, pode caracterizar (ou não) pela subordinação, desde que existam a configuração do controle de horários e de jornada.<sup>93</sup>

Resende afirma que no decorrer de muito tempo, existia a controvérsia na natureza do vínculo estabelecido no teletrabalho, existindo pessoas que defendessem que tratava-se de mera relação de trabalho, por não existir a subordinação jurídica que caracterizava a relação de emprego, sendo apenas um parassubordinado.<sup>94</sup>

O teletrabalho existe há muito tempo, porém levou-se anos para que houvesse sua regulamentação e gerasse o vínculo empregatício.

Foi em 2011, com o surgimento da Lei n.12.551, que trouxe em seu artigo 6º, *caput* e parágrafo único da CLT:

Que 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, bem como trouxe também que os meios empregados para a realização do trabalho, sejam meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> DELGADO, 2019, p.1069.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p.1069.

<sup>93</sup> *Ibid*, p..1069.

<sup>94</sup> RESENDE, 2020, p.427.

<sup>95</sup> RESENDE, 2020, p.427.

Com as situações analisadas, percebe-se que o trabalho a domicílio (home-office) e o teletrabalho que fazem parte do rol das exceções ao controle de jornada, atualmente encontram-se a disposição do empregador a forma como controlar a jornada de trabalho destes trabalhadores.

Existem formas de controle de jornada, desde ao ponto manual (dentro do estabelecimento) até os meios telemáticos (através de celulares, por aplicativos, GPS) entre outros.

O enquadramento dos fatos à regra jurídica não deve ser artificial e desproporcional, sob pena de conspirar contra seu próprio sucesso e validade.

Mauricio Delgado, relata que a lei permite o enquadramento a subordinação dessas situações novas de serviços e *home-offices* e também em dinâmicas de teletrabalho, autorizando o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que presentes os demais elementos fáticos-jurídicos na relação tipificada.<sup>96</sup>

De acordo com a doutrina majoritária, tem entendido que a regra da duração de trabalho, do teletrabalhador é apenas uma presunção relativa, onde cabe-se prova em sentido contrário.

Mauricio Godinho Delgado, assegura:

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas. Trata-se, naturalmente, de presunção relativa – que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.<sup>97</sup>

Portanto, se houver qualquer mecanismo de controle de jornada, tais como whatsapp, ponto eletrônico, ou outros meios telemáticos, por meio do qual o empregador possa fiscalizar o trabalho do empregado e se tal fato for comprovado em juízo, a presunção estabelecida pelo art. 62, III, estará desconfigurada.

---

<sup>96</sup> DELGADO, 2019, p.1070.

<sup>97</sup> DELGADO, *apud* RESENDE, 2020, p. 468.

#### 4.7 Os exercentes de cargos de gestão

Estabelece o inciso II do art. 62 da CLT, que estão excluídos do capítulo referente à duração do trabalho “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 departamentos ou filial”, desde que recebam salário pelo menos 40% superior ao salário do cargo efetivo.<sup>98</sup>

O pressuposto legal, traz referências que tais trabalhadores, por estarem investidos de certo poder empregatício, não se submeteriam, a estrito controle de horários, sob pena de até mesmo inviabilizar o exercício precípua de sua função de poder perante os demais trabalhadores.<sup>99</sup>

Existindo ou não o mandato na forma legal, a exclusão da limitação da jornada normal exige que gerentes ou os equiparados tenham poderes de mandato, cujos atos obrigam a empresa, onde deverão ter poderes de gestão e de representação, além de um padrão remuneratório elevado em face dos subordinados.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> RESENDE, 2020, p. 426.

<sup>99</sup> DELGADO, 2019, p. 1071.

<sup>100</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p.797.

## **5 ASPECTOS JURÍDICOS CONTROVERTIDOS DO LABOR EM HOME OFFICE**

Diante da situação caótica vivenciada mundialmente por conta da pandemia causada pelo COVID19, empresas se viram desfeitas de maneira física, e outras alocaram seus trabalhadores para o ambiente virtual, em regime de home office. Muitos empregadores, cederam a seus funcionários equipamentos telemáticos para que estes efetuassem seus trabalhos do conforto de suas casas, outros não, apenas determinaram a implantação do regime de teletrabalho e deixaram os seus custos e equipamentos por conta do empregado, sem a disponibilização de ferramentas para a execução do labor em domicílio.

A maneira encontrada para solucionar o problema do isolamento social, acabou trazendo à tona essa importante ferramenta que é o teletrabalho. Ocorre que, por sua pouca regulamentação no direito brasileiro, surgiram muitas controvérsias, que serão tratadas nos próximos tópicos do presente trabalho.

Se por um lado esta modalidade representa vantagens para ambos atores sociais, uma maior comodidade para o empregado e menor custo ao empregador, por outro lado, surgiram diversas problemáticas, tais como meio ambiente de trabalho adequado, responsabilização pelas doenças e acidentes de trabalho, controle excessivo da jornada de trabalho, e despesas para a sua execução.

Assim, essa importante ferramenta enseja melhor e maior regulamentação jurídica.

### **5.1 Meio ambiente de trabalho – o problema do acidente de trabalho e doenças ocupacionais**

Um trabalho bem desenvolvido e com pessoas felizes, começa pelo meio ambiente em que se convive, o bem estar do funcionário inicia-se com o ambiente que o mesmo labora.



Quando se tem um ambiente tranquilo e agradável, o trabalhador desenvolve suas funções melhores, com mais contentamento e mantém a saúde sempre equilibrada.

Diz a Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, inc. XXII “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”<sup>101</sup>, ou seja, a responsabilidade por um meio ambiente de trabalho saudável é do empregador, sendo que os cuidados com a saúde dos empregados surge das condições que este oferece.

O art. 225 da mesma Carta, concede a tutela ao meio ambiente compreendido pela doutrina pátria como natural, artificial, cultural e do trabalho, conferindo a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado<sup>102</sup>.

A Constituição de 1998, porém, não definiu o que é meio ambiente, ficando essa regulamentação por conta da Lei nº 6.938/91, art. 3º, inc. I<sup>103</sup>.

Alguns doutrinadores definem o meio ambiente:

Brandão,

[...] o conjunto de todos os fatores que, direta ou indiretamente, se relacionam com a exceção da atividade do empregado, envolvendo os elementos materiais (local de trabalho em sentido amplo, máquinas, móveis, utensílios e ferramentas) e imateriais (rotinas, processos de produção e modo de exercício do poder de comando do empregador) [...]<sup>104</sup>

Mancuso reconhece,

<sup>101</sup> **Constituição Federativa do Brasil.** Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 18/09/2020 às 16:45.

<sup>102</sup> **Art. 225.** Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. **Constituição Federativa do Brasil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 18/09/2020 às 16:45.

<sup>103</sup> Meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química ou biológica...que permite, abriga e rege a vida em todas as suas proposições. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 18/09/2020 às 17:22.

<sup>104</sup> BRANDÃO, Claudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 62. *Apud* ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO Maria Helena. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador.** Disponível em: [https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#\\_ftn12](https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#_ftn12). Acesso em: 18/08/2020 às 23:19.

[...] habitat laboral tudo o que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio como o ecossistema.<sup>105</sup>

Machado enfatiza, [...] o conjunto de condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador.<sup>106</sup>

Diante esses diversos conceitos de meio ambiente de trabalho, chega-se à conclusão que nada mais é que o meio ambiente onde o indivíduo vai realizar suas atividades, seja na empresa física, em regime de tetrabalho – *home office*, ou em trabalho externo (fora do estabelecimento).

Analisado o meio de trabalho do empregado, pode-se observar as doenças ocupacionais que poderão surgir devido ao meio ambiente, a forma como se executa as atividades laborais.

O teletrabalhador ao exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho, como cita o art. 6º da CLT.<sup>107</sup>

Alguns problemas de saúde destacam-se neste tipo de serviço, entre eles os problemas visuais, osteomusculares e mentais quando trata-se de estresse.

Os problemas de saúde ocupacional ocorre com os teletrabalhadores, na maneira como executam suas atividades diárias. Em geral, esses empregados utilizam de computador para executar suas atividades e nem sempre se preocupam com a posição em que o aparelho se encontra. O mesmo deve estar colocado contra

---

<sup>105</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 5. ed. São Paulo: RT, 2002. p. 58. *Apud* ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO Maria Helena. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em: [https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#\\_ftn12](https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#_ftn12). Acesso em: 18/08/2020 às 23:23.

<sup>106</sup> MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001. p. 27. *Apud* ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO Maria Helena. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em: [https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#\\_ftn12](https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#_ftn12). Acesso em: 18/08/2020 às 23:27.

<sup>107</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTR, 2010. p.334.

a luz, o monitor deverá estar nas alturas dos olhos, colocado sobre superfície plana, com dimensões suficientes.

Alguns detalhes fazem toda diferença ao escolher o melhor local para laboral, quando trata-se de teletrabalho: se for trabalhar em casa, deve escolher um cômodo da casa que seja tranquilo, com ventilação boa, luz natural de maneira controlada, móveis de aconchegantes para que evite ao máximo os problemas ergonômicos.

Ressalta Alice, que os níveis elevados de ruídos, inclusive das possíveis impressoras no local de trabalho, associados aos zumbidos de ventiladores, assim como o excesso de conversa no local, poderão afetar a concentração do teletrabalhador e também seu rendimento.<sup>108</sup>

Segundo a Revista brasileira de Saúde Ocupacional, as doenças mais comuns entre os teletrabalhadores são: sofrimento mental, DORT, entre outras.

O Sofrimento mental teve seu primeiro diagnóstico na França, em 1956 e foi identificado sintomas como fadiga, insônia, cefaleia, tensão nervosa e violento nervosismo. Estudo apontou que a causa para tal acontecimento seria a exigência do rendimento e o excesso controle nos postos de trabalho.<sup>109</sup>

Já as lesões osteomusculares e lesões por esforço repetitivos são os de maiores ocorrências no meio ambiente do teletrabalho.

A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas musculoesqueléticas contra a gravidade. A necessidade de concentração e atenção do trabalhador para realizar suas atividades e a tensão imposta pela organização do trabalho são fatores que interferem de forma significativa para a ocorrência das LER/DORT.<sup>110</sup>

---

<sup>108</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTR, 2010. p.335.

<sup>109</sup> ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO Maria Helena. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em: [https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#\\_ftn12](https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#_ftn12). Acesso em: 18/08/2020 às 23:40.

<sup>110</sup> ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO Maria Helena. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv->

Dentre todos os fatores que podem levar as doenças ocupacionais de um teletrabalhador, existem ainda outros fatores responsáveis pelo comprometimento da segurança e saúde do teletrabalhador afetos à organização do trabalho.

A falta de comunicação e interação com companheiros de trabalho e chefes, a ausência de informações adequadas à utilização dos equipamentos de trabalho, à formação e à atualização de conhecimento. Todos esses fatores podem gerar depressão, falta de concentração, irritabilidade, insônia, que, no somatório, são altamente estressantes.<sup>111</sup>

Diz o Código do Trabalho de Portugal, estende-se ao teletrabalhador o regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.<sup>112</sup>

De acordo com Alice Monteiro, as responsabilidades para com o teletrabalhador são do empregador, que deve manter a definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja a esses trabalhadores, os quais devem realizar exames médicos periódicos e receberem equipamentos de proteção visual.<sup>113</sup>

A CLT dispõe em seu art. 75-E, que compete ao empregador instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Sendo assim, é recomendável que a empresa elabore um “Manual de Normas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho”, que servirá como referência de boas práticas e fornecerá informações aos empregados sobre as regras a serem cumpridas e os riscos aos quais eles estão submetidos.

As normas devem ficar disponíveis para a consulta dos empregados em meio de acesso fácil e irrestrito.

---

numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/#\_ftn12. Acesso em: 18/08/2020 às 23:48.

<sup>111</sup> BARROS, 2010. p.336.

<sup>112</sup> *Ibidem*, p.336.

<sup>113</sup> *Ibid*, p.336.

Periodicamente, para demonstrar seu cuidado em relação ao tema, o empregador deve reforçar a importância do cumprimento das normas, de preferência por meio de atualizações dos treinamentos realizados. Também deve exigir dos empregados manifestação expressa e por escrito de que conhecem e se comprometem a cumprir as regras estabelecidas, que podem incluir questões como: utilização de equipamento ergonômico, como cadeiras, protetor de punhos e tipo correto de fones de ouvido, proibição de uso de benjamins e extensões a fim de evitar curto circuito por conta dos equipamentos, responsabilidade pela instalação do escritório domiciliar, ou ao menos, informações claras sobre as normas e procedimentos a serem cumpridos e, por fim, treinamento adequado sobre as condutas a serem mantidas para cumprimento das normas de saúde e segurança<sup>114</sup>.

Acerca do assunto, vale citar a jurisprudência abaixo:

ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a dar a seu empregado condições plenas de exercer bem as suas atividades, especialmente no que toca à segurança na prestação de suas atividades laborais, sob pena de se responsabilizar pelas lesões e prejuízos causados, ex vi do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil<sup>115</sup>.

## 5.2 A controvérsia em torno do controle de jornada

O art. 62, III da CLT excepciona o teletrabalhador ao regime de controle de jornada, assim como o faz com os obreiros em jornada externa e cargos de gerência. E no mesmo sentido tem sido a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal.

---

<sup>114</sup> SANTOS, Daniel Alves dos. SOBRAL, Jessica Hallana Alves. **Teletrabalho e a Possibilidade de Responsabilização do Empregador por Acidentes Fora de suas Instalações**. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/teletrabalho-e-a-possibilidade-de-responsabilizacao-do-empregador-por-acidentes-fora-de-suas-instalacoes>. Acesso em 10/09/2020 às 22:16.

<sup>115</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010998-91.2016.5.03.0055. Relator Desembargador Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Órgão Julgador: Primeira Turma, DEJT: 27/09/2018.

Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017<sup>116</sup>.

No entanto, a doutrina<sup>117</sup> e jurisprudência, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, têm apontado para o fato de que o art. 62, inc. III da CLT, encerra presunção relativa, possibilitando prova em sentido contrário, isto é, se houver comprovação de controle por meio telemático pelo empregador, o empregado fará jus às horas extras:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio de Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. <sup>118</sup>

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do §4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma.

<sup>117</sup> CALCINI, Ricardo. AGUIAR, Fernanda Granato. **Controle de Jornada no Home Office**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-home-office>. Acesso em 18/09/2020 às 18:13.

<sup>118</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19.

<sup>119</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19.

Sendo assim, há de se concluir que havendo a comprovação da possibilidade de fiscalização e controle de jornada de trabalho do empregado em regime de home office, por meios telemáticos, podem lhe ser devidas horas extras, afastando-se o regime de exceção previsto no art. 62, III da CLT.

### 5.3 A controvérsia em torno das despesas com os custos do teletrabalho

O teletrabalho ganhou espaço e entrou de diversas formas, porém, para que as atividades possam acontecer fora do espaço físico do estabelecimento são necessários meios de comunicações apropriados para tal, e aí veio a discussão sobre de quem é a responsabilidade das despesas com o custo de se trabalhar fora do estabelecimento físico?

O art. 2º da CLT dispõe que ao empregador incumbem os ônus e riscos do empreendimento<sup>120</sup>. Logo, o dispositivo ora em comento somente pode ser interpretado no sentido de que, a rigor, todas as despesas referentes à aquisição, uso ou manutenção dos equipamentos necessários à consecução do trabalho correm por sob a responsabilidade patronal<sup>121</sup>.

É claro que poderá sim ocorrer de o empregado, à sua conta ou iniciativa, adquira o material necessário, porém tais despesas deverão obrigatoriamente estar previstas em contrato escrito, consoante art. 75-D da CLT e serem objeto de reembolso oportuno e integral pelo empregador, sob pena de configurar-se redução salarial indireta<sup>122</sup>.

Para Basile, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão estar contidos em contrato conforme art. 75-D, CLT.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm). Acesso em 18/09/2020, às 16h45min.

<sup>121</sup> DIAS, Eduardo de Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr, p. 59.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 59.

<sup>123</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Coleção Sinopses Jurídicas 27 – Direito do Trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e saúde no trabalho**. 8ª edição. p.49.

Tal reembolso apenas poderia ser dispensado, na hipótese da ocorrência de culpa ou dolo do empregado, como por exemplo, com a danificação intencional do equipamento, sua manutenção ruínosa ou, ainda, a aquisição de material manifestadamente impróprio ou inadequado para o labor (CLT, art. 462, § 2º).

Como a responsabilidade assumida pelo empregador, assegura-se desta forma o princípio da proteção do empregado e ficam os riscos da atividade econômica assumidos pelo empregador. Presume-se que a empresa arcará com a integralidade da infraestrutura e das despesas na inexistência da convenção contratual por escrito.<sup>124</sup>

A este respeito, dispôs o Enunciado n. 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra:

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir ao empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos arts. 75-D e § 2º da CLT à luz dos arts. 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do art. 21 da Convenção nº 155 da OIT.<sup>125</sup>

Independentemente das custas pagas pelo empregador, nenhuma delas podem integrar o valor de remuneração ao empregado.

#### **5.4 O direito à desconexão do trabalho no teletrabalho**

Como já dito em linhas pretéritas, o teletrabalho apresenta tanto benefícios quanto malefícios a ambos atores sociais nas relações trabalhistas. A problemática da desconexão surge, à medida que pode o empregador, por meios virtuais localizar o trabalhador a qualquer hora, mesmo em momentos de lazer e privacidade, pois o fato de o empregador ter a conexão virtual com o empregado, torna possível com que haja uma invasão a este trabalhador, de modo com que este tenha mitigado o seu direito ao lazer, previsto constitucionalmente.

Por desconexão entende-se o direito de se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se tratando de uma questão

---

<sup>124</sup> BASILE, p.49.

<sup>125</sup> BASILE, p. 60.



meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que se propõe Domenico de Mais. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, porém em uma perspectiva jurídica, para fins de identificar o bem da vida existente, o não-trabalho, cuja a preservação se dá, em concreto, por algo que se deduza em juízo.<sup>126</sup>

De acordo com o Juiz do Trabalho, Jorge Luiz Souto Maior:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

Ou seja, em se tratando de teletrabalho, ou trabalho externo ao qual o empregado mantenha contato com o empregador através de meios telemáticos, e mantendo-se 24 horas em prontidão a atender qualquer solicitação, deixa de existir a desconexão do trabalho, uma vez que essa situação invade a privacidade do descanso do empregado.

O teletrabalho no enquanto, não seria um trabalho que configurasse a relação de emprego, assim não agredindo a o direito ao não-trabalho, porém uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob a situação do direito ao não-trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também no serviço de teletrabalho, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida.<sup>127</sup>

Souto ainda diz:

O avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça 14 pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.<sup>128</sup>

---

<sup>126</sup> MAIOR SOUTO, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Juiz do Trabalho, titular da 3 Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. p.2

<sup>127</sup> MAIOR SOUTO, p.13.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p.14.

O direito ao lazer está previsto na Carta Magna, art. 6º que diz,

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.<sup>129</sup>

Nesta redação observa-se que o lazer faz parte dos direitos fundamentais do homem. E por isso a desconexão do trabalho é de suma importância.

É desta forma que o lazer, assume na sociedade moderna, caráter efetivo, em que o homem volta a se dedicar ao repouso criativo, a refletir qual seu papel no mundo e, conseqüentemente, estabelecer um norte aos seus anseios pessoais, tendo acesso à informação, cultura, conhecimento amplo, ou seja tudo aquilo que possa fazer sentido a sua vida humana.<sup>130</sup>

Em alguns países existem legislação para tal controle de desconexão do trabalho, porém no Brasil, assim como em Portugal não existe legislação específica sobre tal. O que controla a desconexão são políticas internas, acordos coletivos e até individuais, os quais denotam que o empregado não pode atender e fazer chamadas telefônicas, além de receber e enviar mensagens eletrônicas, fora do horário estipulado de trabalho.<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> **Constituição Federativa do Brasil.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 21/09/2020 às 20:18

<sup>130</sup> KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias.** São Paulo: Almedina, 2020. p. 295.

<sup>131</sup> KELLER, 2020. p.296.

## 6 CONCLUSÃO

Reflete-se ao estudo a busca para demonstrar a origem do trabalho, o surgimento do Direito do Trabalho, e assim retratando uma evolução ao longo dos anos na área trabalhista.

Observa-se que a evolução constante da sociedade moderna, em busca de opções tecnológicas traz inúmeros benefícios trabalhista, e demonstra que na relação de trabalho existem possibilidades que até então pareciam distantes.

O teletrabalho apesar de existir a muitos anos, foi em 2011 que ficou conhecido no Brasil, e somente em 2017 ganhou sua normatização na CLT, e a partir de então algumas empresas adotaram o sistema.

É comprovado durante o estudo, que para existir o teletrabalho é necessário a relação de emprego, e só é possível a realização do labor em tal modalidade fazendo-se o uso dos meios telemáticos. Com a possibilidade de se trabalhar fora das dependências físicas do empregador, existem os benefícios e malefícios para ambos atores da relação empregatícia.

O empregado tem uma responsabilidade imensa ao assumir o trabalho em qualquer lugar, pois tem consigo o fato de ter que separar a vida profissional da vida pessoal, nestas situações de trabalho a eficiência do empregado é analisada através de metas, sem contar a “vida isolada” do ambiente normal de trabalho, que pode trazer problemas de saúde (DORT, LER, depressão, entres outros).

Já se tratando do empregador, esse que de certa forma tem diminuição de custos com o espaço físico, tem por obrigações manter a rotina do trabalhador a melhor possível, desde fornecendo os equipamentos telemáticos para o cumprimento de suas tarefas, como manter uma rotina de cuidados de saúde para prevenir acidentes e doenças do trabalho, oriundas de uma forma indevida do mesmo.

Além das obrigações elencadas entre empregador e empregado no teletrabalho, existem as controvérsias que podem levar a alguns problemas jurídicos.

A jornada de trabalho de um trabalhador comum é feita no estabelecimento do empregador, e de alguma forma é monitorada, já os trabalhadores remotos, teletrabalhadores, de acordo com a CLT, estariam reclusos do controle de

jornada. Ocorre que por conta da evolução tecnológica, já se faz possível o controle de jornada de qualquer empregado, onde quer que esteja.

Tratando-se do controle de jornada do teletrabalhador, observa-se no estudo que a controvérsia é nítida, e plausível de contestação em situações jurídicas, como foi apresentado. Nessas condições quando trazidas para ação judicial a contestação de horas extras de um teletrabalhador, é possível quando demonstrada em juízo a comprovação do controle existente. Ou seja, diante as normas trabalhistas observa-se que mesmo estando explícito a exceção do teletrabalhador no controle de jornada, os empregadores estão se valendo de meios telemáticos para realizarem tal controle.

Outro ponto controvertido no estudo apresentado, se dá pelo fato do trabalhador remoto, muitas vezes não conseguir se desconectar do trabalho. O fato de precisar de um aparelho celular, um notebook, tablete para concluir suas tarefas, o mesmo também acaba recebendo fora de seus horários e-mails, ligações, mensagens, o que já caracteriza a não desconexão do serviço, uma vez que o trabalhador não consegue focar em sua vida pessoal, sem que seja interrompido.

Nesta situação de não desconexão laboral, pode gerar desconforto na saúde do trabalhador, na vida social e pessoal, entre outros fatores, o que também é passível de ação judicial para o empregador, uma vez comprovada toda situação.

Diante de toda a problemática retratada ao longo do estudo, pode-se concluir que mesmo o art. 62 da CLT, colocando o teletrabalhador em exceção, o art. 74 §3º, diz que o trabalho executado fora do estabelecimento, constará o registro do horário do empregado de maneira manual, mecânica ou eletrônica, em poder do mesmo, ou seja a tecnologia que se encontrar a mão do empregado será utilizado para o controle de sua jornada.

O objetivo do trabalho foi atingindo, quando retratou que mesmo havendo a exceção de controle no trabalho remoto, a evolução tecnológica trouxe diversas possibilidades para tal, desta maneira descaracterizando a exceção.

## REFERÊNCIAS

ADI 3395-6 <[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)> Acesso em: 07/06/2020 as 20h:46min.

ALMEIDA, Maria de Lourdes; ALMEIDA, Maria Cristina; CARVALHO, Maria Helena **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em <<https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador>> Acesso em: 18/08 as 23h:40min.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. Ver e ampl. – São Paulo: LTR, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Coleção Sinopses Jurídicas 27 – Direito do Trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e saúde no trabalho**. 8 ed.  
BRANDÃO, Claudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas. Lei 5.452/1943**. 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: 18/09/2020 às 16h45min.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 18/09/2020, às 16h45min.

BRASIL. **Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: [www.planalto.gov.br/MP927/2020](http://www.planalto.gov.br/MP927/2020) – Acesso em: 10/08 as 20h:44min.

BRASIL. Revista eletrônica – **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Rio Grande do Sul. Disponível em: [www.juslaboris.tst.jus.br](http://www.juslaboris.tst.jus.br). Acessado em: 10/08 as 20h:35min.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. RO 0010998-91.2016.5.03.0055. Relator Desembargador Jose Eduardo Resende Chaves Jr. Órgão Julgador: Primeira Turma, DEJT: 27/09/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/05/19.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/19.

CALCINI, Ricardo. AGUIAR, Fernanda Granato. **Controle de Jornada no Home Office**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-home-office>. Acesso em 18.9.2020, às 18h13min.

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

DIAS, Eduardo de Oliveira; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho – De acordo com o Novo CPC e com a Instrução Normativa n. 39/2016 do TST**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FINCATO, Denise. **Artigo Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)> Acesso em: 02/09/2020 as 00h:55min.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOPES, Gabriela. **Regulamentação do Teletrabalho com a Reforma Trabalhista**. Trabalho de Graduação da Universidade de Taubaté – São Paulo, 2019. p. 21 - Disponível no GOOGLE Acadêmico.

MAIOR SOUTO, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Juiz do Trabalho, titular da 3 Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. E-book

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. PATINI, Aline Campos. **Revista de Administração e Inovação**. São Paulo, 2012.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Daniel Alves dos. SOBRAL, Jessica Hallana Alves. **Teletrabalho e a Possibilidade de Responsabilização do Empregador por Acidentes Fora de suas Instalações**. Disponível em:

<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/teletrabalho-e-a-possibilidade-de-responsabilizacao-do-empregador-por-acidentes-fora-de-suas-instalacoes>. Acesso em 10/09/2020 às 22h16min.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. GASPAR, Danilo Gonçalves. COELHO, Fabiano. MIZIARA, Raphael. Medida Provisória 927/2020: comentada artigo por artigo. **Revista dos Tribunais**.