

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA**

**CURSO DE DIREITO**

**JULIANA SOARES CASTOR**

**A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO: ESTUDO DA POSSIBILIDADE DE  
CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM BENEFÍCIO DO  
TRABALHADOR**

**RUBIATABA/GO**

**2019**

**JULIANA SOARES CASTOR**

**A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO: ESTUDO DA POSSIBILIDADE DE  
CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM BENEFÍCIO DO  
TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da  
professora Esp. Marilda Ferreira Machado  
Leal.

**RUBIATABA/GO**

**2019**

**JULIANA SOARES CASTOR**

**A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO: ESTUDO DA POSSIBILIDADE DE  
CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM BENEFÍCIO DO  
TRABALHADOR**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da  
professora Esp. Marilda Ferreira Machado  
Leal.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 18/06/2019**

**Marilda Ferreira Machado Leal**  
**Orientadora**  
**Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**  
**Especialista em Direito Público**

**Rogério Gonçalves Lima**  
**Examinador**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**  
**Mestre em Ciências Ambientais**

**Marcus Vinícios Silva Coelho**  
**Examinador**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**  
**Especialista em Direito do Trabalho**

Dedico esta monografia a Deus que esteve comigo o tempo todo, me ajudou, concedendo força e sabedoria, mandando do céu sua gloriosa palavra. Agradeço aos meus familiares, amigos de trabalho e colegas de faculdade.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, de todo meu coração a Deus, meu amigo e pai de todas as horas difíceis, que passei durante este tempo de estudos, “Pai o Senhor foi minha força quando estive fraca e nunca me deixou desistir, se estou aqui hoje foi o Senhor que mim contemplou com essa grande vitória”, Mestre, obrigada!

Agradeço meu esposo Maurilio e meu filhinho Murilo pela paciência que tiveram comigo.

Meus amigos de faculdade.

Minha Orientadora Marilda Leal, onde passamos juntas, em busca de um bom trabalho.

“A palavra de Deus cumprirá, e se for preciso  
mova o céu e terra” (Juliana Castor)

## **RESUMO**

O presente trabalho se propõe a avaliar a possibilidade de controle de jornada e a possibilidade de fixação de horas extras em favor do empregado contratado em regime de teletrabalho, avaliando o regime após a promulgação da Lei nº 13.467/17. Para atingir o objetivo da pesquisa far-se-á uma análise da efetividade do teletrabalho, após apresentará as espécies de relação de emprego existentes no Direito do Trabalho e por fim estudar-se-á o regime de teletrabalho propriamente dito. O estudo será baseado no disposto na Lei nº 13.467/17, bem como em doutrinas, artigos, jurisprudências e demais instrumentos de pesquisa encontrados na internet, com os quais procurará responder ao problema monográfico. Com a exploração do assunto observou-se que conquanto tenha o legislador excluído o teletrabalhador do sistema de controle de jornada, parece que a norma trouxe junto ao avanço um retrocesso à figura do teletrabalho, haja vista que embora tenha a legislação trabalhista implantado um novo regime de emprego pautado na execução de serviços de maneira remota, fora do ambiente habitual de trabalho do empregador, no qual se utiliza de tecnologias da informação e da comunicação, retrocedeu ao desconsiderar que essas mesmas tecnologias são perfeitamente capazes de monitorar a jornada de trabalho realizada pelo empregado.

Palavras-chave: controle; empregado; horas extras; teletrabalho.

## **ABSTRACT**

The present study proposes to evaluate the possibility of controlling work hours and the possibility of setting overtime in favor of the employee hired under a teleworking regime, evaluating the scheme after the promulgation of Law 13467/17. In order to achieve the objective of the research, an analysis of the effectiveness of teleworking will be done, after presenting the species of employment relationship existing in the Labor Law, and finally the teleworking regime will be studied. The study will be based on the provisions of Law 13467/17, as well as on doctrines, articles, jurisprudence and other research instruments found on the Internet, with which it will seek to respond to the monographic problem. With the exploration of the subject it was observed that although the legislator excluded the teleworker from the day control system, it seems that the norm brought with the advance a regression to the figure of telecommuting, given that although the labor legislation implemented a new regime of employment based on the execution of services remotely, outside the employer's usual working environment in which information and communication technologies are used, went back to disregard that these same technologies are perfectly capable of monitoring the workday performed by the employee.

Keywords: control; employee; overtime; telecommuting.



## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SIMBOLOS**

% - por cento

§ - parágrafo

art. – artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

n° - número

p. – página

## SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	10
2.DA DIFERENCIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO E DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO .....	12
2.1DA DIFERENCIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO .....	12
2.2DOS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	17
2.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	19
2.2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE .....	20
2.2.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE .....	21
3DA RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DO TELETRABALHO.....	23
3.1CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO TELETRABALHO.....	24
3.2DOS REFLEXOS DA ADOÇÃO DO REGIME DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS .....	29
3.2.1 DAS VANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO.....	30
3.2.2 DAS DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO .....	32
4DA EFETIVIDADE DO TELETRABALHO .....	35
4.1DA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO .....	35
4.2DA POSSIBILIDADE DE EVENTUAL FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM FAVOR DO EMPREGADO .....	38
4.3 DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS NO TELETRABALHO	42
4.3.1 ANÁLISE DA DECISÃO EM RECURSO ORDINÁRIO N° 0010132-05.2016.5.03.0178 .....	42
4.3.2 ANÁLISE DA DECISÃO EM RECURSO ORDINÁRIO N° 0012112-43.2015.5.15.0095 .....	43
5CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	46

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho decorre do exercício de atividades empregatícias fora do ambiente da estrutura física da empresa mediante o auxílio de meios tecnológicos, tal regime embora já fosse reconhecido informalmente no mercado de trabalho passou a ter respaldo legal com a promulgação da Lei nº 13.467/17. Apesar do avanço o legislador excluiu o teletrabalhador do controle de jornada deixando-o em situação de vulnerabilidade frente a práticas abusivas do empregador, que pode vir a obriga-lo a trabalhar de forma ininterrupta.

A escolha do tema se justifica pela busca do conhecimento de forma mais pormenorizada acerca dos dispositivos que tratam da relação de emprego decorrente do teletrabalho. O instituto decorre dos avanços da tecnologia e requer estudo mais singularizado, reivindicando interpretações dos tribunais quanto a extensão do controle de jornada e possibilidade de fixação de horas extras, nessa modalidade de relação de emprego.

Isto posto, o presente trabalho propõe-se a explorar a efetividade do teletrabalho por meio do estudo da possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras em benefício do trabalhador. Com isso buscar-se-á resposta ao seguinte problema: Há possibilidade de controle de jornada e pagamento de horas extras ao empregado contratado em regime de teletrabalho?

Objetiva-se de modo geral avaliar a efetividade do teletrabalho, com enfoque no estudo da possibilidade de controle de jornada e pagamento de horas extras ao empregado, e de modo específico apresentar as espécies de relação de empregos existentes do Direito do Trabalho após a promulgação da Lei nº 13.467/17, estudar o regime de teletrabalho propriamente dito e, por fim, verificar a possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras no regime de teletrabalho.

Para atingir o intento da pesquisa o trabalho será dividido em três partes, na primeira parte irá diferenciar relação de trabalho de relação de emprego, bem como explorar os princípios aplicáveis no Direito do Trabalho. Com isso será possível compreender que no Direito do Trabalho há uma série de princípios que podem ser invocados pelo teletrabalhador, para ver assegurados os seus direitos.

Na segunda parte da pesquisa irá avaliar a relação de emprego decorrente do teletrabalho, mediante a exposição de considerações gerais acerca da relação e a verificação das vantagens e desvantagens do regime. Nessa etapa da pesquisa irá verificar que a relação

de emprego decorrente do teletrabalho é marcada pela execução de serviços fora da estrutura física mantida pelo empregador e se concretiza com o auxílio de tecnologias da informação e da comunicação. Indubitavelmente o novo método de contratação possui diversas vantagens, especialmente pelo fato de não ser necessário o deslocamento do profissional para as unidades empresariais que podem ser distantes, contudo, é certa a existência de desvantagens advindas da adoção do regime.

Por fim, no terceiro e último capítulo será considerada a efetividade do teletrabalho, propondo-se a demonstrar a possibilidade de controle de jornada no teletrabalho com consequente possibilidade de eventual fixação de horas extras em favor do empregado. Esse item é o ápice da pesquisa, já que nesse momento será possível responder a problemática da monografia, verificando se mesmo com a exclusão legal dos teletrabalhadores do controle de jornada, é possível efetivar o controle remoto da carga horária praticada e com isso beneficiar-se com o pagamento de horas extras.

Utilizar-se-á no presente trabalho de pesquisa documental e bibliográfica, sustentadas no estudo de doutrinas, especialmente das obras de Carla Tereza Martins Romar, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto, Mauricio Godinho Delgado, Luciano Viveiros e Carlos Henrique Bezerra Leite, artigos, revistas sobre direito do trabalho e outros documentos já publicados que podem ser localizados em *sites* da *internet*, bem como em leis, acórdãos e pareceres, especialmente aqueles decorrentes de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho Brasileiros.

## **2 DA DIFERENCIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO E DOS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO**

Nesta seção será estudado de forma clara e objetiva a diferença conceitual entre as relações de trabalho e de emprego, apresentando os requisitos necessários para configuração de cada relação. Após, apresentará os princípios norteadores do Direito do Trabalho, com detalhamento mais aprofundado daqueles relacionados ao tema objeto da pesquisa.

Com as discussões apresentadas no presente feito, será capaz de identificar a qual tipo de relação (trabalho ou emprego) o teletrabalho pertence, bem como entender quais são os princípios do Direito do Trabalho, que ganham força quando se trata de teletrabalho e que auxiliarão o interprete no momento da aplicação da norma, estudo que contribui no alcance de resposta ao problema da monografia, haja vista que a exposição de noções gerais, contribuirá para o entendimento das particularidades do teletrabalho.

Para o alcance dos objetivos do presente tópico, se utilizará de pesquisa documental e bibliográfica, que se satisfazem com o acesso a doutrinas, das quais destacam-se as obras de Carla Tereza Martins Romar, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto, Mauricio Godinho Delgado, Luciano Viveiros e Carlos Henrique Bezerra Leite, artigos e demais observando-se especialmente as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto posto, iniciará a exibição com a apresentação das diferenças existentes entre as relações de trabalho e de emprego, posteriormente, apresentará os princípios gerais do direito do trabalhado, dando ênfase àqueles que são importantes para a solução do problema monográfico.

### **2.1 DA DIFERENCIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO**

Este item pretende esclarecer as diferenças das relações de trabalho e emprego, mediante a conceituação e requisitos específicos para a configuração de cada uma delas. Para tanto se utilizará de pesquisa bibliográfica por meio da pesquisa a doutrinas e artigos já publicados sobre o assunto e pesquisa documental mediante a consulta a leis, especialmente à CLT com alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, é de grande importância para a aferição do estado jurídico laboral. Como aduz Lima (1994, p.59 apud Leite, 2018, p.147) “a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego.

A sociedade moderna fábrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego”.

De acordo com Filho (1995, p. 275 apud Leite, 2018, p. 146) “relação de trabalho nada mais é do que a própria execução, a realização do contrato em suas manifestações concretas e reais. Mesmo no caso de manutenção da relação, contra a vontade de uma das partes (sucessão, reintegração), houve prévio contrato ou consentimento anterior”.

Como sugere o doutrinador a relação de trabalho nada mais é do que a execução de determinado serviço, formalizado por contrato onde se expressam as manifestações concretas e reais dos envolvidos. Nesse sentido, Migliora (2015, p. 29) conceitua a relação de trabalho como:

[...] aquela que envolve um alguém que necessita de determinado serviço e outro alguém que irá prestar o serviço de que o outro necessita. Nas relações de trabalho modernas, existem diversas espécies de prestação de serviço. Cada uma delas é regida de uma forma especial, como, por exemplo, o colaborador em obra social, o estagiário, o síndico e o sócio.

Assim a relação de emprego, envolve duas partes, de um lado o empregador, pessoa física ou jurídica, que necessita de mão de obra para a execução de determinado serviço e de outro lado o empregado, considerado a pessoa subordinada à primeira capaz de satisfazer às necessidades externadas. Romar (2018) leciona que a relação de trabalho é um gênero, do qual são espécies o trabalho autônomo e o trabalho temporário, voluntário, estagiário, e pequeno empreiteiro e as cooperativas de mão de obra, a terceirização de serviços e o contrato de trabalho por equipe.

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, é específica, possuindo atributos próprios que a divergem das demais formas de prestação de serviço. A relação de trabalho é, deste modo, gênero, que tem, entre uma de suas espécies, a relação de trabalho.

Antes de abordar os requisitos para a configuração da relação de emprego, necessário esclarecer quem pode ser considerado empregador e quem pode ser considerado empregado. O conceito de empregado está previsto expressamente na CLT (BRASIL, 1943) em seu art. 2º:

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.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Extrai-se do art. 2º da lei trabalhista que será considerado empregador aquele que de forma individual ou coletiva assume os riscos da atividade econômica desenvolvida, ao tempo em que admite e dirige a prestação pessoal de serviços. O art. 3º (BRASIL, 1943) considera, por sua vez, o que seja empregado, entendendo ser qualquer pessoa física que preste serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante remuneração, inexistindo distinções entre a espécie de emprego e a condição do empregador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual.

Para Romar (2018) relação de emprego é a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, onde o empregado tem o dever de prestar seu trabalho com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Há uma diferença entre a relação de emprego onde o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas tem que estar expresso em lei.

Segundo Leite (2018) a relação de emprego ocupa-se em um tipo específico da atividade humana, caracterizado pela subordinação do empregado ao empregador, com respaldo no artigo 2º e 3º da CLT. Além da subordinação para a comprovação de vínculo empregatício é necessário a coexistência dos seguintes elementos: alteridade, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Abordaremos com mais clareza cada um deles, sendo que a ausência de qualquer desses requisitos importa na descaracterização de relação de emprego.

A CLT, mostra somente os riscos empresariais, mas Delgado (2017) indica que a regra de assunção dos riscos pelo empregador leva à impossibilidade de distribuição dos prejuízos advindos da atividade ou perdas aos empregados, embora verificados prejuízos reais ao empreendimento do empregador. A mesma regra, leva a vedação de desconto nos salários do empregado, excetuadas as hipóteses previstas em lei.

O requisito da alteridade indica, portanto, que o empregador possui total responsabilidade pelos riscos decorrentes do contrato de trabalho, assumindo todos os ônus da atividade. Assim como a própria expressão indica, a alteridade é a responsabilidade de uma das partes.

Pelo requisito da subordinação, tem-se a existência de duas partes em um contrato de trabalho, o empregador e o empregado, nesta linha o empregado é a pessoa que recebe ordens e está subordinado, seja a subordinação econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou social. O empregado deve desse modo prestar os serviços com todos os cuidados devidos e obedecer às ordens constantes do empregador, além de cumprir os horários e metas estabelecidas por este e inseridas no contrato de trabalho.

Para Delgado (2013) a caracterização da subordinação consiste na sujeição jurídica do empregado derivada de contrato de trabalho, onde este se compromete a seguir as ordens do empregador e realizar o serviço conforme determinado. Há, dessa maneira, uma hierarquia derivada do contrato de trabalho, onde o empregador é a autoridade de quem decorre o poder de comando e o empregado que se sujeita às ordens do primeiro.

Leite (2018) acrescenta que há quem sustente que a subordinação decorre de uma situação de dependência do empregado para com o empregador. Todavia, não se pode considerar o empregado um dependente do empregador, haja vista que é a sua atividade laboral seja ela física, mental ou intelectual que está sujeita à regulação.

Isto posto, em um contrato de trabalho deverá haver a subordinação de uma das partes para a consumação da relação de emprego, onde uma das pessoas do negócio jurídico ditará as ordens e outro as obedecerá. O poder de comandar a parte considerada inferior é um atributo essencial para a configuração do vínculo de emprego. Alerta-se que a prestação de serviços fora das dependências da empresa não descaracteriza o requisito da subordinação, já que mesmo remotamente o empregado continua recebendo ordem e cumprindo as metas estabelecidas pelo empregador.

O empregado que contratado nega-se a cumprir as ordens do empregador, e portanto, afronta o requisito da subordinação, estará sujeito a várias formas de punição, seja por meio de advertência verbal ou escrita, suspensão ou demissão com ou sem justa causa.

A relação de emprego é pessoal (requisito da pessoalidade) pois o trabalhador presta pessoalmente os serviços. Para Leite (2018) o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com o consentimento, tácito ou expresso do empregador poderá ser substituído. O contrato de trabalho gera direitos e obrigações e devidamente ajustada a função de determinada pessoa, não pode esta, por sua iniciativa, fazer-se substituir por outra pessoa, sem o consentimento do empregador, salvo as previsões estabelecidas em lei.

Como leciona Romar (2018, p.131) o requisito da pessoalidade pressupõe que o:



[...] empregado é um trabalhador que presta serviços pessoalmente, isto é, não pode fazer -se substituir por terceiros (**art. 2º, caput**). Portanto, na relação de emprego o **trabalho** prestado **tem caráter infungível**, pois quem o executa deve realiza pessoalmente, não podendo fazer -se substituir por outra pessoa (salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar). Importante ressaltar que tal característica não deriva simplesmente do fato de que o prestador de serviço na relação de emprego é uma pessoa física. O trabalho pode ser prestado por pessoa física, mas sem pessoalidade, pois nem sempre o trabalhador assume obrigação de pessoalmente prestar o serviço. A relação de emprego é, pois, uma **relação *intuitu personae***, sendo tal característica derivada do fato de que neste tipo de relação jurídica o que se contrata não é o serviço como resultado, mas, sim, o serviço prestado pessoalmente por alguém. O empregado obriga -se a prestar pessoalmente os serviços contratados, não podendo, por sua iniciativa, fazer -se substituir por terceiros. A característica da pessoalidade produz efeitos não só para a configuração do vínculo empregatício e durante a execução do contrato de trabalho, mas também no momento da sua própria extinção, pois, em razão da pessoalidade, a relação de emprego e as obrigações a ela inerentes não se transmite a herdeiros e sucessores. A morte do empregado, portanto, implica necessariamente na extinção da relação de emprego.

O requisito da onerosidade indica que o empregado presta o serviço, com intenção a intenção de ser posteriormente remunerado, proporcionando-lhe condições de prover sua própria subsistência e a de sua família.

O contrato de trabalho é oneroso pois indica a existência de obrigações recíprocas entre empregado e empregador, ao primeiro compete executar seus serviços com subordinação e eficiência, ao segundo, por sua vez, compete remunerar o empregado pelos serviços prestados.

Segundo o doutrinador Viveiros (2018), o requisito da onerosidade se refere à atribuição inicial e direta dos frutos do trabalho, compreendendo todo o resultado de um trabalho produtivo de uma pessoa que busca atender com seu trabalho as suas necessidades e as de sua família.

Por fim, tem-se o requisito da não eventualidade, que de acordo com os doutrinadores Saraiva e Souto (2018) indica a prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente na qual o empregado passa a integrar a cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhe uma atividade meio. Nesses termos, o requisito da não eventualidade se caracteriza pela execução dos serviços com habitualidade, passando o empregado a pertencer à cadeia produtiva da empresa, mesmo que o serviço configure uma atividade meio.

Leite (2018, p. 150) aduz de modo complementar que:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Romar (2018) por sua vez, esclarece que a não eventualidade aponta a obrigação do trabalhador em prestar os serviços de forma contínua. A atividade empresarial demanda um fluxo contínuo de serviços, dessa forma é necessário o comprometimento do empregado para com o empregador.

Em breve síntese, relação de trabalho é um termo genérico utilizado para definir a relação existente entre tomador e prestador de serviços fundada na obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. Relação de emprego, por sua vez, é específica, e para que seja caracterizada depende de certos atributos, quais sejam, subordinação, alteridade, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Sabendo da distinção das relações, analisar-se-á por conseguinte os princípios gerais do direito do trabalho.

## 2.2 DOS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Devidamente apresentada a diferenciação conceitual das relações de trabalho e emprego, este item objetiva abordar os princípios que regem o Direito do Trabalho, estudo de grande importância para a solução do problema da pesquisa, já que com a exclusão legal do teletrabalhador do controle de jornada, deverá se basear em outras fontes do direito para se verificar a possibilidade de controle da jornada cumprida pelo empregado e consequente fixação de horas extras a seu favor.

Conforme conceitua Harger (2001, p.16) princípios são:

[...] normas positivadas ou implícitas no ordenamento jurídico, com um grau de generalidade e abstração elevado e que, em virtude disso, não possuem hipóteses de aplicação pré-determinadas, embora exerçam um papel de preponderância em relação às demais regras, que não podem contrariá-los, por serem as vigas mestras do ordenamento jurídico e representarem os valores positivados fundamentais da sociedade.

Para o doutrinador os princípios são considerados como normas positivadas, ou seja, que estejam expressas nos textos de lei ou implícitas no ordenamento jurídico, sendo

soberanos em relação às demais regras, as quais não podem contrariá-los, por representarem os valores fundamentais da sociedade.

Segundo Saraiva e Souto (2018) os princípios são de proposição genérica, pois servem de fundamento e inspiração no momento de elaboração da norma, suprindo lacunas e omissões de lei. Exercendo, por fim, uma função tríplice, informativa, normativa e interpretativa. Como assevera Saraiva, os princípios são a base para a elaboração das leis e auxiliam na aplicação desta em caso de lacunas e omissões, já que exercem uma função tríplice de informar, normatizar e interpretar.

“No campo do direito do trabalho, os princípios são a base, a fundamentação, a diretriz que deve ser seguida para a interpretação da norma trabalhista” ( MIGLIORA, 2015, p. 20). Consoante o disposto, na seara do direito do trabalho, os princípios são o alicerce para a aplicação da norma.

Como indica Sussekind (2000 apud Migliora, 2015) a CLT inclui os princípios entre as fontes que a Justiça do Trabalho deve recorrer em caso de omissões e lacunas no campo das relações de trabalho, assim, os princípios prestam o papel de iluminar o legislador no momento de elaborar as leis e o interprete da norma no momento de aplicar as leis.

Na seara do Direito do Trabalho conta-se com os seguintes princípios: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da inalterabilidade contratual e princípio da intangibilidade salarial.

Para Saraiva e Souto (2018) o princípio da proteção consiste em conferir ao polo mais frágil da relação de trabalho uma superioridade jurídica destinada a tutelar os direitos do empregado; o princípio da irrenunciabilidade dos direitos torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis; pelo princípio da continuidade da relação de emprego, a regra presumida é de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, onde o obreiro integrará a estrutura da empresa; o princípio da primazia da realidade prescreve que a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal; pelo princípio da inalterabilidade contratual somente poderá haver alteração de cláusulas e condições fixadas no contrato de trabalho em caso de mútuo consentimento e desde que isso não resulte em prejuízos ao empregado; e, princípio da intangibilidade salarial que determina que via de regra não pode haver redução de salários<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Acerca dos princípios gerais do Direito do Trabalho, leciona Romar (2018) que a reforma trabalhista trouxe uma significativa ampliação da autonomia de vontade das partes, impondo uma mitigação dos princípios da proteção, da irrenunciabilidade e da inalterabilidade contratual.

Embora os princípios gerais do Direito do Trabalho ora mencionados sejam igualmente importantes para a observância dos direitos do trabalhador, destacam-se para a pesquisa realizada os princípios da proteção, da irrenunciabilidade e da primazia da realidade, os quais possuem relação direta com o tema e contribuirão sobremaneira para a solução da problemática proposta. Dada a importância dos três princípios sobrelevados, passa a analisá-los individualmente.

### 2.2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O primeiro dos princípios a ser objeto de análise é o princípio da proteção, o qual é indubitavelmente um dos mais importantes do Direito do Trabalho. Entende-se que o empregado é a parte mais vulnerável em uma relação de emprego e por isso deve se assegurar a igualdade jurídica dos sujeitos da relação.

O princípio da proteção tem como propósito corrigir as desigualdades, criando uma espécie de superioridade jurídica em favor do empregado, diante de sua condição de hipossuficiência. Se subdivide em três subprincípios, quais sejam: norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro misero/operario*.

O princípio do *in dubio pro operario* significa dizer que sempre que houver dúvida acerca do alcance ou interpretação de determinada norma, ela deverá ser interpretada favoravelmente ao empregado, que seria a parte mais frágil da relação de emprego. O princípio da aplicação da norma mais favorável traduz a idéia de que a norma a ser aplicada será sempre aquela que for mais benéfica para o trabalhador, independentemente de sua posição hierárquica. Em termos práticos, isto equivale a dizer que prevalecerá sempre a condição mais benéfica ao trabalhador, seja ela decorrente da Constituição Federal ou de um regulamento interno da empresa. A condição mais benéfica se traduzirá naquele que se reverter em maior benefício para o empregado (MEGLIORA, 2015, p.23).

Como se pode extrair das palavras do autor, o subprincípio da norma mais favorável é exteriorizado na aplicação da norma mais benéfica ao empregado, independentemente de sua posição hierárquica de subordinação. O subprincípio da condição mais benéfica se traduz na aplicação da condição que trazer mais benefícios ao empregado. Por fim, o subprincípio do *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operário* indica que sempre que houver dúvidas acerca da aplicação de determinada norma, esta deverá ser interpretada em favor do empregado.

Segundo Romar (2018) o princípio em estudo embora não tenha sido extinto foi significadamente afetado pela Reforma Trabalhista. Um aspecto de grande relevância da Lei nº 13.467/2017 é a ampliação da autonomia do empregado permitindo que este negocie diretamente com o empregador sobre diversos aspectos, como por exemplo a aplicação do regime do teletrabalho. A Reforma Trabalhista se posiciona no sentido de que ao permitir a liberdade de negociação do empregado com o empregador, não se pode considerar o primeiro parte economicamente mais fraca as relação, afastando-se, assim, o conceito de hipossuficiência.

Dessa maneira, embora as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, não tenham sido capazes de extinguir o princípio da proteção, este foi extremamente afetado, pela permissiva de negociação direta entre empregado e empregador, já que se ele é capaz de negociar as cláusulas do seu contrato de trabalho não pode ser considerado parte economicamente fraca, afastando a condição de hipossuficiência do empregado.

Em termos gerais, o princípio da proteção busca equilibrar a relação entre empregado e empregador, estabelecendo uma superioridade jurídica do empregado considerado a parte mais vulnerável da relação jurídica.

## 2.2.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O segundo princípio aplicável no Direito do Trabalho é o princípio da irrenunciabilidade, segundo o qual não se permite a renúncia de direitos adquiridos da relação de emprego.

Como leciona Romar (2018, p. 69):

O **princípio da irrenunciabilidade** é aceito de forma unânime na doutrina como uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui -se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor. Portanto, a irrenunciabilidade, que está vinculada à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos, diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador se prive voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista.

Como esclarece a doutrinadora o princípio em apreço se constitui na não validade do ato voluntário do trabalhador que abre mão de direitos trabalhistas reconhecidos em seu

favor. Estabelece a impossibilidade de que o trabalhador renuncie voluntariamente os direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista.

A interpretação do princípio da irrenunciabilidade deve ser a mais ampla possível, abrangendo não só a privação total de direitos, mas também a parcial, e não só a que ocorrem com a antecedência à relação jurídica, mas também as que ocorrem após a extinção da relação. A aplicação desse princípio decorre da ausência de previsão expressa da irrenunciabilidade de direitos na legislação trabalhista, que se limita a considerar no art. 9º da CLT nulos de pleno direito os atos destinados a impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação de seus preceitos (ROMAR, 2018).

Assegurados a todos trabalhadores, esse princípio busca uma forma de resguardar o empregado de possíveis desvantagens das relações de emprego, já que a depender da situação em que se encontre, o trabalhador está disposto a negócios prejudiciais em prol de ser admitido em determinado emprego.

### 2.2.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O terceiro e último princípio aplicável nas relações regidas pelo Direito do Trabalho é o princípio da primazia da realizada. Por este princípio a verdade real prevalecerá sob a formal, ou seja, havendo discrepância entre a verdade real e a verdade emanada de documentos, prevalecerá a verdade expressada pelo trabalhador.

O fundamento do princípio em estudo pode ser encontrado não só na obrigação de proteção do trabalhador, mas também na exigência de boa-fé, da qual essencialmente decorre a prevalência da verdade.

Para Leite (2018, p. 98):

A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade. Assim, pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele percebe apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamento de comissões “por fora”. Além disso, o ordenamento justabalhista considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame.

Nesses termos, a realizada fática, prevalece sobre documentos que estipulem as condições do trabalho, assim não importa se na carteira de trabalho do empregado conste um trabalho fixo, se na realizada há o pagamento de comissões não declaradas.

Ademais, o ordenamento jurídico trabalhista consideram nulos ao atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar direitos trabalhistas, reforçando a necessidade da aplicação do princípio em exame.

Face o exposto, e considerando que a verdade real prevalecerá sobre a documental quando houver divergências, na sessão seguinte abordar-se-á a relação a relação de emprego decorrente do teletrabalho.

### 3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO DECORRENTE DO TELETRABALHO

Como verificado no capítulo anterior, relação de trabalho e relação de emprego não são expressões sinônimas, a primeira é gênero, da qual a segunda é espécie, haja vista que para configuração da relação empregatícia exige-se a execução de serviços de natureza não eventual por pessoa física, de forma pessoal, mediante subordinação e pagamento de salário, e na relação de trabalho não há necessidade da presença cumulativa de todos esses requisitos. Aferiu-se, por fim, que na seara do Direito do Trabalho é possível a invocação dos seguintes princípios: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da inalterabilidade contratual e princípio da intangibilidade salarial.

Ciente do exposto, o presente capítulo pretende estudar uma relação de emprego específica, qual seja, aquela advinda do regime intitulado de teletrabalho. Tal estudo é de suma importância para a solução do problema da pesquisa, isto porque, se propõe a esclarecer quais os requisitos legais para esse tipo de relação de emprego, e ainda, demonstrar quais seriam as vantagens e desvantagens do regime.

A presente pesquisa será dividida em duas fases, inicialmente realizar-se-á uma análise acerca do conceito e requisitos legais para configuração da relação empregatícia em regime de teletrabalho, para em seguida, estabelecer as vantagens e desvantagens que podem ser proporcionadas nesse regime de trabalho. Para atingir tal objetivo, utilizar-se-á de pesquisa bibliográfica, que será realizada mediante a exploração do tema em doutrinas, artigos e trabalhos já publicados específicos na área objeto da monografia e pesquisa legal, e na CLT.

Com tudo isso, pretende demonstrar que a prestação de serviço em regime de teletrabalho, configura-se como aquele realizado fora das dependências físicas do empregador, por intermédio de tecnologias da comunicação e da informação. Este regime possui benefícios especialmente pela flexibilização de horários de trabalho para o empregado, e redução dos custos de produção para o empregador. Entretanto, pode-se verificar também, a existência de prejuízos, especialmente ao empregado, em função da exclusão do controle de jornada, e consequente ausência de fixação de horas extras em favor do trabalhador. Feitas as considerações iniciais da pesquisa objeto deste capítulo, passa-se ao estudo pormenorizado do regime em itens específicos.



### 3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO TELETRABALHO

O regime de teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, e abriu novos horizontes para as relações empregatícias, até então, embora existisse de fato, não tinha regulamentação própria. O instituto era regulado por normas gerais de direito trabalhista e justamente por isso carecia de tutela específica.

Dito isto, estudar o regime é ampliar o conhecimento acerca de um assunto até então pouco discutido e com várias indagações pendentes de respostas, especialmente quando se fala do controle de jornada e fixação de horas extras, como será discutido no capítulo seguinte.

“As constantes mudanças geradas principalmente a partir da globalização e do avanço tecnológico fizeram com que as relações de trabalho sofressem alterações, sendo necessário uma adaptação às exigências do mercado atual” (KOBAL et.al., 2009, p. 02). O processo de globalização e o avanço tecnológico, auxiliaram, portanto, para que as relações de trabalho também sofressem algumas mudanças, fazendo que com essas se adaptassem ao contexto no mercado atual.

O art. 75-B, da CLT (BRASIL, 2017) determina que a relação fundada por meio do regime de teletrabalho se dá pela “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Da análise do artigo verifica-se que a CLT cuidou de definir expressamente o que seja teletrabalho, indicando que é proveniente da prestação de serviços pelo empregado, fora das dependências físicas do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2018, p. 198).

Como define Leite, o teletrabalho é uma espécie de trabalho realizado a distância, de forma remota, não sendo necessariamente realizado no domicílio do empregado, haja vista

que em tese pode ser executado em qualquer lugar. Na realidade, a execução dos serviços se dá em ambiente virtual, e, portanto, é situado no espaço. Assim, o empregado não está limitado ao exercício do serviço em determinado local, até porque, o teletrabalho procura afastar justamente esta dependência de espaço físico para a execução dos serviços.

Sobre o assunto corroboram Kobal et. al (2009, p. 02) ao indicarem que o “teletrabalho pode ser compreendido como uma forma de trabalho, onde o funcionário desempenha suas funções fora de sua empresa, de maneira virtual, longe das instalações físicas da organização”. Ratificando o até então exposto, os autores, afirmam que o teletrabalho é a relação de emprego, onde o empregado desempenha as funções para o qual fora contratado de maneira virtual, com a utilização de meios tecnológicos, sem a necessidade de deslocamento às instalações físicas do empregador.

Salientam Rocha e Muniz (2013) que no mercado produtivo atual, o teletrabalho, viabilizado pela utilização de sistemas de tecnologia de informação e comunicação, importa em uma supressão de barreiras geográficas, otimiza a relação de empregado e empregador e reduz os custos de produção, vez que, em regra, é realizado fora da estrutura física do tomador de serviços.

O teletrabalho, o qual é realizado com a utilização de meios tecnológicos de informação e comunicação é, portanto, no contexto produtivo atual, um meio de suprir as barreiras geográficas da execução dos serviços e otimizar a relação de empregado e empregador, sem que demande o deslocamento daquele, que em muitos dos casos é demasiadamente cansativo. Ademais, reduz os custos de produção, tendo em vista, a desnecessidade de manutenção de estrutura física pelo empregador.

Salienta Leite (2018) que a subordinação no teletrabalho é realizada por meio da utilização de câmeras, sistemas de logon e logoff, computadores, relatórios e contatos via telefone, aparelho celular, rádio, em tudo preservando-se os direitos de privacidade, imagem e intimidade do empregado.

Nesse sentido o elemento subordinação, próprio das relações de emprego, é efetivado por intermédio de sistemas que viabilizem a aferição remota de entrada e saída do empregado, câmeras de monitoração, computadores, relatórios e contato direto com o profissional, seja por meio de telefone, aparelho celular, rádio, e-mail, e outros meios capazes de verificar o efetivo exercício das funções por parte do empregado. Quanto ao contrato de trabalho celebrado entre as partes esclarece Viveiros (2018, p. 101):

A regra atual segue na direção do contrato que será fixado entre as partes.

Neste, serão estabelecidas as condições quanto a tornar expressa a atividade de trabalho remoto seja desde a admissão ou por meio de aditivo contratual nos casos em que o empregado já esteja prestando serviços na empresa. Observe-se que haverá um período de transição para que empregado e empregador possam se adaptar ao novo conceito de atividade laboral. Idem quanto aos equipamentos que serão utilizados, que deverão constar as devidas responsabilidades no que concerne a manutenção e garantias das despesas que resultarem da prestação de serviços. Estas referidas despesas e seus respectivos reembolsos, por sua vez, não integram a remuneração do empregado e nem serão considerados como salário *in natura* (em utilidades).

No que se refere ao contrato de teletrabalho, verifica-se por meio da análise do texto que deverá constar expressamente no instrumento a informação de que o trabalho será realizado remotamente, seja no ato da contratação, seja por intermédio de aditivo contratual, após celebrado o acordo, ou seja, nos casos em que o empregado já esteja executando suas atividades laborativas.

Deverá constar, outrossim, no instrumento de contrato os meios que serão utilizados para o exercício da atividade laborativa remota, fazendo referência aos equipamentos utilizados, a responsabilidade no que concerne a manutenção e despesas destes. Aliás, eventuais despesas e possíveis reembolsos, não integrarão em nenhum caso a remuneração do empregado e de forma alguma serão considerados como salário *in natura*. Ademais, nos casos em que o empregado já executa os serviços de forma física na estrutura do empregador, haverá um período de transição para que tanto ele quanto o empregador possam se adaptar com a nova modalidade de serviços.

Sobre o assunto aduz Romar (2018) que admite-se a alteração do contrato mediante manifestação expressa e por acordo mútuo entre as partes, podendo o empregado migrar do trabalho presencial para o teletrabalho ou do teletrabalho para o trabalho presencial, sendo em todo caso garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Dessa maneira, é admitido que por livre convenção entre as partes, haja a alteração do instrumento de contrato, mediante termo aditivo, formalizando-se a vontade do empregado e empregador em adotar o regime de teletrabalho quando o empregado executa seus serviços presencialmente, ou migrar do teletrabalho para o trabalho presencial, sendo em todo caso observado o prazo de transição mínimo de quinze dias para que empregado e empregador possam se adaptar à nova forma de execução dos serviços.

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim,

toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV) (LEITE, 2018, p. 199-200).

Descorda o autor citado do disposto no art. 75-D da CLT, já que segundo orienta a permissão de que conste em contrato escrito a instrução de que poderá ser transferido ao empregado a despesas provenientes da aquisição de equipamentos e materiais necessários a execução dos serviços, implicaria na transferência dos riscos da atividade econômica, própria do empregador, ao trabalhador, contrariando a lógica do art. 2º da CLT, que disciplina que empregador é aquele que na relação de emprego assume todas as responsabilidades da atividade executada.

Complementa, que, em função da crise e desemprego de muitos profissionais, o empregador acaba se aproveitando da permissiva do art. 75-D da CLT como condição de contratação, propagando-se atos de injustiça e contrariando os princípios fundamentais de valorização do trabalho e da livre iniciativa.

Importante destacar o disposto no art. 75-E da CLT (BRASIL, 2017) cujo texto determina que o empregador tem por obrigação orientar o empregado de maneira expressa e ostensiva quando as precauções necessárias para se evitar possíveis doenças ou acidentes de trabalho. Devendo o empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações do empregador.

De acordo com o estabelecido pelo dispositivo, ao empregador incumbe a obrigação e fornecer todas as instruções necessárias para se evitar possíveis doenças ou acidentes de trabalho que venham a acometer o empregado, e a este compete assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir à risca todas essas determinações.

Sobreleva Romar (2018) que o regime de teletrabalho não exclui eventuais responsabilidades do empregador por doenças e acidentes de trabalho que venham a afetar o empregado, portanto, deve fornecer todas as informações necessárias de forma expressa e ostensiva com o fim de evitar doenças e acidentes ocupacionais, tendo o empregado, em contrapartida o dever de assinar termo de responsabilidade que tem por objetivo firmar o compromisso do empregado em seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Ao mencionar o disposto no art. 75-E da CLT, o autor ratifica o dever do empregador em fornecer todas as informações necessárias ao correto desenvolvimento dos

serviços pelo empregado, de modo a evitar-se acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, sendo que em contrapartida deve o empregado formalizar mediante a assinatura de termo de responsabilidade o compromisso de fazer cumprir as determinações ditadas de forma expressa e ostensiva pelo empregador.

No que tange aos princípios aplicáveis ao regime de teletrabalho leciona Winter (2005) que serão aplicados o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos sobrepõem aos documentos apresentados, o princípio da intervenção do Estado, pelo qual garante-se a participação do Estado nas relações virtuais, certificando os produtos e serviços disponibilizados e sua adequação para o trabalho e o princípio da subsidiariedade, com o qual na ausência de norma específica para o caso, devem ser aplicadas as regras gerais estabelecidas na legislação consolidada.

Fincato e Bitencourt (2012) completam que ao teletrabalho será aplicado, outrossim, o princípio da norma mais favorável, cuja intenção é proteger o empregado da relação assimétrica que possui com o empregador. Aplicar-se-á, outrossim, a norma mais favorável ao trabalhador em nome da dignidade da pessoa humana e almejando a plena efetividade dos direitos humanos.

Como exploram ambos os autores, ao regime de teletrabalho são aplicados os princípios gerais do direito do trabalho, estudados no capítulo anterior, quais sejam, o princípio da primazia da realizada, pelo qual fatos sobrepõem-se a documentos e princípio da norma mais favorável/princípio da proteção, pelo qual diante de um fato concreto há de prevalecer a norma mais benéfica ao trabalhador.

Winter, no excerto mencionado, acrescenta, mais dois princípios específicos ao teletrabalho, quais sejam, o princípio da intervenção do Estado, que viabiliza ao Estado a certificação dos métodos de tecnologia remota utilizados na execução dos serviços e princípio da subsidiariedade, com o qual na inexistência de normas específicas para um caso concreto deve-se aplicar as regras gerais prescritas na legislação consolidada.

Em síntese, o regime de teletrabalho é aquele por meio do qual o empregado executa os serviços de maneira remota, fora das dependências físicas do empregador, com o auxílio de tecnologias da informação e da comunicação. No contrato celebrado constará de forma expressa o regime de execução dos serviços e a forma pela qual se dará a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à execução dos serviços contratados, assim como o reembolso por despesas arcadas pelo empregado e que não integram de nenhuma maneira a remuneração do empregado. É possível, também, a migração do regime de trabalho, mediante termo aditivo, viabilizando que o empregado que se encontra no regime de teletrabalho migre

para o trabalho presencial e vice-versa, devendo em todo caso observar o prazo de transição mínimo de quinze dias, prazo necessário para a adaptação de empregado e empregador à nova forma de execução dos serviços.

Ao regime serão aplicados os princípios gerais do Direito do Trabalho, como o princípio da primazia da realizada, que se firma no sentido de que fatos se sobrepõem a documentos, princípio da norma mais favorável ou da proteção, que versa sobre a aplicação ao caso concreto da norma mais favorável ao trabalhador, medida tomada para se equilibrar a relação assimétrica existente entre empregado e empregador. E ainda, por princípios próprios do regime, quais sejam, princípio da intervenção do Estado, que possibilita ao Estado a certificação de todos os meios tecnológicos utilizados pelo empregado para a execução dos serviços, e princípio da subsidiariedade, pelo qual, diante na inexistência de normas específicas para o caso, aplicar-se-á regras gerais disciplinadas pela legislação consolidada.

Por todo o exposto, considera-se que o regime do teletrabalho, introduzido pela Lei nº 13.467/17, contribuía para a manutenção, e até criação de relações de emprego, já que de certa forma é mais maleável, e não exige o deslocamento do empregado às estruturas físicas do empregador, deslocamento este que por vezes é mais cansativo que o próprio serviço. Contudo, não se pode deixar de lado que o regime também poderá trazer algum dano as partes, e face a essa possibilidade, objetiva no próximo item, esclarecer os benefícios, e possíveis danos advindos da adoção do regime de teletrabalho.

### **3.2 DOS REFLEXOS DA ADOÇÃO DO REGIME DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCAS**

Como analisado no item anterior o teletrabalho é marcado pela execução de serviços de forma remota pelo empregado, mediante utilização de mecanismos tecnológicos. Verificou-se que a instituição dessa forma de regime de trabalho, adveio da necessidade do mercado econômico atual, logo, pretende-se nesse item abordar os possíveis benefícios ou prejuízos advindos desse regime, introduzido pela Lei nº 13.467/17, os quais para a didática da exposição serão analisados separadamente, conforme segue a adiante.

### 3.2.1 DAS VANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO

Conforme dito alhures, o regime de teletrabalho fora incluído no ordenamento jurídico atual, para se adequar às necessidades do mercado econômico da atualidade, e como tal, traz uma série de situações novas que poderão ser benéficas para empregado e empregador, e ao mesmo tempo, também poderá causar algum prejuízo. Nesse sentido:

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já as principais vantagens apontadas quanto às organizações ou empresas são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; a diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das TIC (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002 apud Rocha e Amador, 2018, p. 156).

Destarte, as principais vantagens do regime em apreço para o empregado é a flexibilização de jornada, a organização do tempo de modo a conciliar a vida social, familiar e laboral e a autonomia do empregado de organizar e otimizar seu tempo e local de trabalho pois o empregado é capaz de organizar livremente seus horários e escolher o local onde pretende trabalhar, bem como a economia de tempo com transporte para o trabalho, fato que como já exposto no item anterior pode se tornar mais cansativo ao empregado que o próprio serviço executado.

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

Para a comunidade, concluem, que as vantagens do teletrabalho dizem respeito a redução na circulação de automóveis nos mesmos horários e o desenvolvimento das cidades em pontos diversos, uma vez que evita o deslocamento dos empregados para as unidades físicas do empregador e lhe dá autonomia para executar seus serviços em qualquer lugar, assim como desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação, já que o

aumento na procura dos dispositivos faria com que as empresas especializadas nessa tecnologia buscassem inovar-se com frequência.

Aduz Winter (2005) que o teletrabalho possibilita uma melhor administração do tempo, o que resulta numa maior produtividade dos serviços, pois limita os deslocamentos de empresa para residência e redonda, também, numa maior segurança para o empregado, dado que a redução nos deslocamentos, provoca uma redução nos índices de acidentes de trânsito. Há, por fim, benefícios também ao meio ambiente, em função do não-congestionamento do trânsito, pelas idas e vindas mais esporádicas, provocando em menores níveis de poluição.

Para o autor o teletrabalho viabiliza ao empregado uma melhor administração do seu tempo, o que leva a uma maior produtividade dos serviços, inclusive pelo fato de que se evita deslocamentos de empresa-residência e residência-empresa. Ademais, a redução no número de deslocamentos do empregado, limita consideravelmente as chances de que este se envolva em um acidente de trânsito, e traz inúmeros benefícios ao meio ambiente, porque pela moderação no congestionamento pelas idas e vindas casuais do indivíduo, acarreta em uma menor emissão de poluentes.

Confirma Samaha (2009, p. 09):

No que diz respeito ao indivíduo, as vantagens referem-se à redução do desgaste físico e psicológico, assim como à economia de tempo antes gasto com deslocamentos; flexibilidade de horários; maior autonomia para o trabalho; incremento da qualidade de vida devido à possibilidade de maior equilíbrio entre vida familiar e trabalho.

Para a autora as vantagens do teletrabalho dizem respeito a redução do deslocamento e conseqüente desgaste físico e psicológico do empregado, bem como economia do tempo gasto com os deslocamentos, flexibilidade de horários, maior autonomia, maior qualidade de vida e possibilidade de harmonizar a vida familiar com a atividade laboral.

Considerando tudo o que fora aqui explorado, o regime de teletrabalho oferece benefícios ao empregado, ao empregador, à coletividade e ao meio ambiente. Ao empregado porque lhe dá maior autonomia no momento da execução dos serviços, reduz deslocamentos, evita acidentes de trânsito, limita o desgaste físico e psicológico. Ao empregador porque reduz as despesas com implantação e manutenção de espaço físico e equipamentos, aumenta a produtividade, reduz os índices de faltas e atrasos frequentes e retém talentos. À comunidade porque reduz a circulação de automóveis em um mesmo horário, provoca o desenvolvimento em vários pontos da cidade e incentiva o desenvolvimento de tecnologias da informação e da



comunicação. Ao meio ambiente, porque reduz a emissão de poluentes, pela diminuição no fluxo de veículos.

Vistas as vantagens do regime de teletrabalho e verificado que este beneficia empregado, empregador, coletividade e meio ambiente, analisar-se-á no item subsequente as desvantagens do regime.

### 3.2.2 DAS DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO

No item anterior aferiu-se que o regime de teletrabalho tem inúmeras vantagens, que beneficiam o empregado, o empregador, a comunidade e o meio ambiente. Analisará, agora as desvantagens desse regime.

Como asseveram Rosenfield e Alves (2011a apud Rocha e Amador, 2018, p. 159):

Teletrabalhadores assalariados tendem a possuir engajamento ambíguo, mesmo quando virtuoso, visto que, apesar de realizarem seu trabalho de forma altamente comprometida e possuem forte autocontrole e autodisciplina sobre o tempo (menos assentada na flexibilidade, como ocorre com os teletrabalhadores por conta própria), experimentam desvantagens colaterais, quais sejam: gestão articulada entre trabalho e família, que deve compatibilizar metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos que exigem maior atenção; tendência ao isolamento profissional; e desvantagens competitivas em termos de distribuição de cargos e tarefas, principalmente nos casos de teletrabalho total em domicílio.

Delimitando as desvantagens do regime, afirmam os autores que, os empregados assalariados tendem a realizar seus trabalhos de forma altamente comprometida, contudo sofrem alguns efeitos colaterais. Com a gestão planejada das metas da empresa e demandas da família, tendem a complicar-se quando se tem filhos pequenos que solicitam maior atenção. Ademais, o regime, provoca o isolamento profissional, pois na grande maioria das vezes exercerá os serviços sozinho e obtém, também, desvantagens na distribuição de tarefas e cargos.

Samaha (2009) no mesmo sentido esclarece que as desvantagens se resumem no isolamento social do empregado, limitações no desenvolvimento profissional e quebra de barreiras das esferas do trabalho e da família. Como ratifica a autora, o regime de teletrabalho, ocasiona algumas desvantagens ao empregado, pois o exercício das atividades fora da estrutura física do empregador provoca o isolamento social do trabalhador, limita seu desenvolvimento profissional pela ausência de competição entre profissionais e quebra as

barreiras entre trabalho e família, já que em grande parte das vezes o funcionário trabalha em seu domicílio, acabando por levar a uma confusão dos horários de labor e convívio com a família.

Argumenta Junior (2013) que o regime causa desvantagens a nível individual, organizacional e societário. Em nível individual aponta os seguintes pontos: isolamento social e profissional pela redução de contato presencial com os colegas, riscos à segurança no ambiente de trabalho, uma vez que as instalações domésticas podem não estar adequadas, stress e problemas físicos, já que o isolamento pode levar a adoção de alguns hábitos, como vícios em álcool e tabaco, redução de oportunidades profissionais, em razão da menor visibilidade que seus colegas que trabalham de modo presencial, conflitos familiares, pois muitas vezes os parentes entendem o trabalho como uma invasão domiciliar e extensão da jornada de trabalho.

Completa, que para as organizações as desvantagens são: ocorrência de conflitos na empresa decorrentes da ausência de contato pessoal, dificuldades de supervisão, enfraquecimento da cultura organizacional provocada pela dispersão geográfica dos colaboradores, necessidade de investimentos específicos em infraestrutura e riscos relacionados à segurança da informação, já que dados confidenciais podem estar disponíveis fora dos domínios da empresa. À sociedade causa-se as seguintes desvantagens: vulnerabilidade de concorrência de mão de obra de outras regiões e exclusão digital por parte da sociedade (JUNIOR, 2013).

Como indica o autor, as desvantagens assim como as vantagens tem incidência em nível individual, organizacional e societário. As desvantagens de nível individual partem da condição de isolamento do indivíduo, que deixa de ter contado direto com outros profissionais, afetando também suas oportunidades de desenvolvimento na empresa pela ausência de competição, e o leva a adoção de certos hábitos prejudiciais a saúde, bem como em razão do exercício dos serviços geralmente em ambiente doméstico, que levam a instalações inadequadas, conflitos familiares e extensão da jornada de trabalho.

As desvantagens para o empregador, incidem, portanto, no fato de se ter principalmente dificuldades de supervisão do empregado, necessidades de investimentos específicos, quais sejam, tecnologias da informação e da comunicação, e facilidade na divulgação de dados confidenciais por estarem estes disponíveis fora dos domínios da empresa.

Ao meio societário, o regime provocaria desvantagens pela vulnerabilidade de concorrência de mão de obra, já que poderiam candidatar-se para o trabalho pessoas de

diversas regiões por preços menores aos praticados pelos profissionais residentes na região onde está lotada a empresa e exclusão digital por parte da sociedade, que pode não compreender esse método de trabalho remoto.

Além das desvantagens acima discriminadas há certas peculiaridades do regime que são indubitavelmente prejudiciais ao trabalhador. Segundo leciona Leite (2018, p. 484):

A Lei 13.467/2017 acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, excluindo do regime de limitação da duração da jornada “os empregados em regime de teletrabalho”. Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, a exemplo daqueles empregados que exercem atividade externa. A nosso ver, se houver possibilidade de controle de jornada do regime de teletrabalho ou trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT.

Nestes termos, o art. 62, inc. III da CLT (BRASIL, 2017) excluiu o teletrabalhador do regime de controle de jornada, o que significa nas palavras do autor, um ato discriminatório ao método de execução dos serviços, como se não existissem meios para se controlar a jornada de trabalho do empregado. Dessa maneira, restaria prejudicado, também, o direito de fixação de horas extras em favor do trabalhador.

Em breve resumo, as desvantagens ao regime de teletrabalho, podem ter incidência, assim como as vantagens, em nível individual, organizacional e societário. Em nível individual destaca-se a condição de isolamento do indivíduo, limitações ao seu desenvolvimento profissional e fusão das esferas de trabalho e família. Em nível organizacional destaca-se a possibilidade de revelação de dados confidenciais da empresa em razão da execução de serviços fora dos domínios e supervisão do empregador. E em nível social especialmente pela vulnerabilidade de concorrência, o que afeta os trabalhadores da região da empresa, pela possibilidade de contratação de profissionais de diversas regiões, pois, afinal, os serviços são executados de forma remota com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação.

Mas dentre todas as desvantagens destaca-se o disposto no art. 62, inc. III da CLT (BRASIL, 2017) que exclui o teletrabalhador do regime de controle de jornada e conseqüentemente afeta o direito a fixação de horas extras em seu favor. E partindo dessa exclusão legal, verá no capítulo seguinte se há alguma forma de se realizar o controle de jornada no teletrabalho e em conseqüência se há a possibilidade de fixação de horas extras em favor do empregado.

#### **4 DA EFETIVIDADE DO TELETRABALHO**

Assim como analisado em oportunidade anterior, a relação de emprego decorrente do teletrabalho caracteriza-se pelo exercício dos serviços fora das dependências do empregador, com o auxílio de tecnologias de informação e de comunicação. Aferiu-se, outrossim, as vantagens e desvantagens do regime.

Neste tópico pretende avaliar a eficácia do teletrabalho. Para tanto a pesquisa será dividida em duas partes, na primeira etapa irá verificar a capacidade do empregador de controlar a jornada do empregado no regime de teletrabalho, e, após, indagar sobre a possibilidade de eventual fixação de horas extras em favor do trabalhador.

Na pesquisa se utilizará de pesquisa bibliográfica, a qual se satisfaz pela exploração do assunto em doutrinas, artigos e demais trabalhos já publicados e disponíveis na internet, além de pesquisa legal, realizada pela investigação do tema na Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a exposição tem a intenção de demonstrar que por mais que exista a vedação legal ao controle de jornada no regime de teletrabalho, o que por consequência inviabiliza a fixação de horas extras em favor do empregado, é plenamente possível ao empregador controlar a carga horária realizada pelo empregado, e com isso fixar horas extras em seu favor acaso esta seja extrapolada.

##### **4.1 DA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO**

Nesta oportunidade pretende avaliar a possibilidade de controle de jornada no teletrabalho, demonstrando que conquanto a legislação trabalhista tenha excluído os teletrabalhadores desse controle, eventualmente será possível a constatação da jornada realizada pelo trabalhador pelos mesmos mecanismos, ou por mecanismos equivalentes aos que utiliza para a execução de seus serviços.

De acordo com o art. 62, inc. III da CLT (BRASIL, 2017) são excluídos do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho. Assim, consoante o disposto na lei trabalhista, os trabalhadores que prestam serviços em regime de teletrabalho, embora possuam o benefício de executá-los em diferentes locais, se deparam com o desamparo legal ante a inexistência de controle das horas efetivamente trabalhadas.

Explica Pereira (2016) que entende-se por jornada de trabalho o tempo diário em que o trabalhador se coloca à disposição do empregados, em razão do contrato de trabalho celebrado entre as partes. Assim, jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador se encontra a disposição do empregador.

[UdW1] Comentário: empregador

Para Delgado (2013) a jornada de trabalho é um meio para se mensurar o tempo em que o empregado utiliza efetivamente de suas forças em favor do empregador. É por meio desse controle que se assegura os direitos trabalhistas e protege a saúde e a segurança do trabalhador.

Verbera o autor que a jornada de trabalho é o meio de estimar o tempo em que o empregado executa de fato os serviços para os quais foi contratado, e mais, é a forma de se proteger seus direitos trabalhistas. Procura estipular o termo inicial e final da prestação de serviços, evitando-se que o empregado fique indefinidamente a disposição do empregador, o que acabaria por afetar sua saúde e segurança.

Observam Nascimento e Nascimento (2014) que o empregador tem o poder de fiscalizar os serviços prestados pelo empregado, de modo que o tempo de serviço pode ser controlado, por sistemas de marcação de horários de início e fim da duração do trabalho. Nestes termos, o empregador tem o poder de monitorar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pelo trabalhador, o que poderá ser feito por sistemas de marcação de chegada e saída do empregado.

Pereira (2016) aduz que o art. 74<sup>2</sup> da CLT contempla o controle de jornada no que tange aos aspectos ligados ao efetivo controle dos serviços prestados, remetendo ao seu § 2<sup>o</sup><sup>3</sup>, o qual por sua vez menciona a necessidade de haver um registro de entrada e saída dos funcionários, registro que pode se dar por meio manual, mecânico ou eletrônico. Ocorre que nas relações de emprego decorrentes do teletrabalho há uma certa dificuldade nesse controle, tendo em vista que os serviços podem ser executados de qualquer local.

[UdW2] Comentário: substitua o símbolo pela palavra paragrafo.

Como disposto pela autora a lei trabalhista dispõe sobre a necessidade de controle da jornada executada pelos trabalhadores, criando uma imposição legal às empresas que contam com mais de dez trabalhadores de controlarem a entrada e saída dos funcionários, seja por registro manual, mecânico ou eletrônico. Contudo, no teletrabalho o empregador tem

<sup>2</sup> CLT, art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

<sup>3</sup> CLT, art. 74, § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

dificuldades em efetuar esse controle, especialmente pelo fato de que os serviços podem ser prestados em qualquer lugar.

Deduz Bernardi (2014) que essa exclusão do controle de jornada se deve a desnecessidade de deslocamento do funcionário, à empresa, o que economiza tempo. Por isso, o superior hierárquico vai ampliar as tarefas a serem realizadas, já que o tempo disponível será gasto na própria prestação do serviço.

O mundo da tecnologia, ao mesmo tempo em que privilegia o trabalhador, em certos aspectos, passa a ser seu maior vilão, em outros. A ideia de desenvolver as atividades em seu próprio lar pode levar o trabalhador à dedicação de sua capacidade intelectual no âmbito profissional por mais tempo que quando laborava na empresa, tendo que fazer jornada de trabalho maior que a do trabalhador comum (BERNARDI, 2014, p. 36).

Segundo a autora, na mesma medida que a reforma trabalhista privilegiou o trabalhador ao permitir que este executasse os serviços pelos quais fora contratado em qualquer lugar, mediante a adoção do regime de teletrabalho, pode prejudicá-lo, pois desencadeia uma maior dedicação do profissional, levando-o a trabalhar por mais tempo que um trabalhador comum.

Em sentido semelhante pronuncia Pereira (2016), quando diz que o controle de jornada de trabalho realizado com o auxílio de tecnologia, contribui para que o empregador assegure os direitos do empregado, assim como avalie as consequências que o trabalho a distância pode causar à saúde do teletrabalhador. O excesso de serviços pode levar o profissional a viciar-se pelo trabalho, excedendo de maneira abusiva a jornada de trabalho, o que contribui, também, para que outros funcionários por se sentirem pressionados diante da dedicação do colega, sigam o mesmo destino.

Muito embora seja reconhecidamente complicado o controle de jornada remoto pelo empregador, em relação ao tempo em que o empregado efetivamente prestou o serviço, não se pode olvidar que é perfeitamente possível que este seja realizado, quando o empregado estiver em conexão permanente com a empresa, permitindo que esta controle sua atividade e tempo de trabalho (ROCHA e MUNIZ, 2013).

Explicam os autores, que se o empregado por meio de tecnologias da informação e da comunicação, mantiver sem interrupções, conexão com a empresa contratante, possibilitando que esta controle de modo permanente sua atividade e tempo de trabalho, não há porque não aplicar ao teletrabalhador as disposições relativas ao controle de jornada.

Miziara (2017) corrobora com a informação ao dizer que se os trabalhadores sofrerem vigilância durante os períodos de conexão, controle de entrada e saída, localização física ou ligações ininterruptas que permitam a monitoração do andamento dos trabalhos, terão direito à aplicação das regras do controle de jornada. Logo, apesar, do que dispõe a legislação trabalhista, se houver o efetivo controle de horário do teletrabalhador, exsurgirá a possibilidade de enquadramento no controle de jornada de trabalho.

Com isto, conforme esclarece a autora, acaso seja possível ao empregado controlar de modo efetivo a jornada do teletrabalhador, seja em função da vigilância durante os períodos de conexão, por sistema de controle de entrada e saída, pela possibilidade de localização física do funcionário ou por ligações ininterruptas que permitam a monitoração dos trabalhos, deverá ser aplicado ao empregado as regras trabalhistas sobre o controle de jornada.

Autuori e Gregorin (2001) relatam que a doutrina propõe uma solução alternativa ao problema de controle da jornada do teletrabalhador, qual seja, a alteração do pagamento por tempo à disposição, para pagamento por obra ou tarefa, as quais por sua vez, terão um prazo de execução estimado, como se a execução ocorresse em uma jornada regular, afim de validar a solução proposta.

Em breve relato, a CLT exclui os teletrabalhadores do controle de jornada, fato que argumenta-se ter ocorrido em razão das dificuldades de monitoração remota do tempo efetivamente despendido pelo trabalhador para a execução dos serviços. Contudo, o controle será possível com a utilização de sistemas que ao mesmo tempo que viabilizem a execução dos serviços em qualquer local, permitam a monitoração da carga horária utilizada para o trabalho, por parte do empregador.

Tenho conhecimento de que será possível o controle da jornada executada pelo teletrabalhador, o item seguinte, pretende verificar a possibilidade de eventual fixação de horas extras em seu favor.

**[UdW3] Comentário:** Não use a primeira pessoa do singular em trabalho científico, altere para: Diante do exposto podemos verificar que será...

#### **4.2 DA POSSIBILIDADE DE EVENTUAL FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM FAVOR DO EMPREGADO**

Consoante a legislação trabalhista, o regime de emprego decorrente do teletrabalho é excluído do controle de jornada, o que por consequência, impede a incidência de adicional por horas extras executadas pelo empregado. Isto posto, o tópico em apreço pretende investigar as particularidades desse adicional, e avaliar a possibilidade de fixação de

horas extras ao teletrabalhador. Contudo antes de analisar a possibilidade de sua fixação em favor do empregado, necessário saber do que se trata este instituto.

Segundo Filho e Aguera (2017) as chamadas horas extraordinárias são aquelas executadas após o término da jornada normal de trabalho e serão contabilizadas ao final de cada mês, permitindo a justa remuneração do trabalhador, sendo pago por cada hora extra o adicional de 50% do valor pago pela hora normal.

Destarte, as horas extras são aquelas cumpridas após o período normal de trabalho e deverão ser remuneradas como tal, sendo pago ao empregado um adicional de 50% do valor pago em remuneração pela atividade exercida em horário normal.

Em sentido semelhante exploram Saraiva e Souto (2018) ao mencionarem que toda vez que o empregado prestar serviços ou ficar à disposição do empregador após o término da jornada normal de trabalho, caracterizar-se-á o trabalho extraordinário, que será remunerado com um adicional de no mínimo 50% ao valor da hora normal.

Assim, sempre que o empregado prestar serviços, além do horário estipulado no contrato de trabalho, ou ficar à disposição do empregador além dele, terá a configuração das horas extraordinárias, as quais serão remuneradas com um adicional de 50% ao valor pago pelo exercício dos serviços em horário normal.

Aduzem Nascimento e Nascimento (2014) que as horas extraordinárias são horas excedentes às normais, e encontram-se previstas em instrumentos normativos e contratuais aptos para tal fim, sendo regra básica para sua verificação a pluralidade da sua configuração, porque tanto poderá exceder as horas normais que ultrapassem os limites legais, como as leis fixam diferentes jornadas normais.

Pelo explorado pelo autor, as horas extras são aquelas que excedem às normais e devem estar necessariamente previstas em instrumentos normativos ou contratuais, sendo regra fundamental para sua verificação a pluralidade de sua configuração, pois além de existirem critérios para a definição de horas extras, existem, também, leis que estipulam as jornadas que consideram normais.

Para Pereira (2016) o adicional de horas extras, que possui caráter de natureza salarial, nada mais é que um acréscimo previsto na remuneração do teletrabalhador, devido a prestação de serviços fora do horário convencional, estipulado no contrato. Isto posto, o adicional de horas extras é um acréscimo, que possui natureza salarial, ao valor a ser pago ao empregado pela execução dos serviços fora do horário estipulado no contrato de trabalho.



As “horas extras”, como são conhecidas, podem ser praticadas quando ocorrer necessidade de prorrogação das jornadas de trabalho. Tal prática se tornou rotineira nas empresas, porém não devem ser tratadas como regra se, na verdade, são exceções. Na verdade as horas extraordinárias são sinônimo de ineficiência por parte do empregador ou do empregado, respectivamente. Quando não se consegue concluir o serviço no tempo normal estipulado por lei, fatalmente, há alguma anomalia que deverá ser registrada pelo empregador de forma a corrigi-la e evitar que se torne rotina ou costume. A legislação trabalhista permite que sejam laboradas 2 (duas) horas além do expediente regular de trabalho, de 8 horas. Tal exceção deve ser formalizada entre empregados e empregadores, por escrito, como também através de acordos e convenções coletivas de trabalho (VIVEIROS, 2018, p. 56).

Assevera o autor que as horas extras decorrem da necessidade de prorrogação da jornada normal de trabalho, e muito embora tenham se tornado prática rotineira nas empresas, devem ser tidas como exceções. As horas extraordinárias são sinônimo de ineficiência do empregado ou do empregador. Constatadas anomalias que podem comprometer a conclusão do serviço no tempo natural, há de se corrigi-la para evitar que a prática vire costume ou rotina. A lei trabalhista admite o exercício de até duas horas além do expediente regular de trabalho, que será em regra, de oito anos, fato que deverá ser formalizado, por escrito, em acordos e convenções coletivas de trabalho.

De acordo com o art. 58, *caput* e art. 59, *caput* e §1º, da CLT (BRASIL, 2017) a duração normal do trabalho será de oito horas diárias para empregados em qualquer atividade privada, desde que não tenha sido fixado expressamente outro limite. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O valor pago por cada hora extra será, pelo menos, 50% superior ao valor pago pela hora normal.

Nos termos da norma trabalhista, a jornada diária de trabalho não poderá exceder a oito horas, para os empregados que executam qualquer atividade privada, salvo em caso de fixação de outro limite. Esse limite poderá ser acrescido de até duas horas, através de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Por essas horas, o empregado receberá, pelo menos, 50% a mais do que o que recebe pela hora normal.

Sobre o assunto menciona Bernardi (2014, p. 35) que:

Em âmbito constitucional, especialmente no artigo 7º, há incisos que servem como fundamento para as horas extras. O inciso XIII deste dispositivo legal determina que a duração da jornada de trabalho não deve ser superior a oito horas. O inciso XVI do mesmo artigo assegura o pagamento de, no mínimo, 50% a mais da hora normal de trabalho, em caso de horas extras. As questões controvertidas dizem respeito ao pagamento de horas extras para o empregado externo. Uma vez comprovados o vínculo de emprego e a

experiência de mecanismos de controle de horário, para que não haja abusos do empregador, deve haver o pagamento de horas extras.

O texto constitucional corrobora com o disposto na CLT. Como bem explica a autora, a Constituição Federal também fundamenta o instituto das horas extras, determinando que a jornada de trabalho não deverá ser superior a oito horas diárias e caso esse limite seja ultrapassado, deverá se assegurar ao trabalhador, o pagamento de valor 50% superior ao que recebe pelas horas normais, buscando com isso evitar abusos por parte do empregador.

Descobertas as particularidades do instituto das horas extras, pode-se afirmar que elas decorrem da necessidade de exercício de serviços fora da jornada normal de trabalho, que em regra é de oito horas diárias. No que se refere ao teletrabalho, verificou-se a dificuldade no controle da jornada realizada pelo trabalhador. Assim, se esse controle não for realizado consequentemente será impossível a fixação de horas extras em benefício do teletrabalhador.

Leciona Miziara (2017) que por expressa disposição legal os empregados contratados em regime de teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada, razão pela qual não farão jus ao recebimento de horas extras. Logo, o texto da norma trabalhista impediu a incidência de horas extras ao teletrabalhador no momento que o excluiu do regime de controle de jornada.

Contudo, como pronunciam Filho e Aguera (2017) a falta de controle de jornada pode desencadear sérios prejuízos ao teletrabalhador que terá problemas para computar as horas extras efetivamente prestadas durante o contrato de trabalho, tendo em vista a dificuldade probatória.

Resumidamente, horas extras são aquelas executadas após a jornada normal de trabalho, e são remuneradas com um adicional de 50% ao valor pago pela hora normal. A CLT excluiu os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, o que por consequência impede a fixação de horas extras em seu favor.

Não obstante a exclusão legislativa, deve se deixar claro que se de algum modo for possível ao empregador controlar a jornada de trabalho do empregado, será impositivo o pagamento de adicional por eventuais horas extras realizadas na constância do contrato de emprego.

### 4.3 DO ENTENDIMENTO JURISPRUENCIAL ACERCA DA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS NO TELETRABALHO

Partindo do entendimento doutrinário de que será possível o controle de jornada e fixação de horas extras em favor do teletrabalhador, sempre que for possível monitorar a carga horária efetivamente trabalhada pelo indivíduo. Analisará neste tópico entendimentos exarados pelo Tribunal Superior do Trabalho, a respeito do tema. O estudo partirá do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região no Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178 e do acórdão proferido pela quarta câmara do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região no Recurso Ordinário nº 0012112-43.2015.5.15.0095.

As decisões que passa a analisar foram escolhidas por melhor atenderem ao objetivo do trabalho, que é demonstrar a possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras em favor do teletrabalhador.

#### 4.3.1 ANÁLISE DA DECISÃO EM RECURSO ORDINÁRIO Nº 0010132-05.2016.5.03.0178

É certa a importância do estudo jurisprudencial para o entendimento da questão de controle de jornada e fixação de horas extras em favor do teletrabalhador, especialmente em função da premissa do art. 62, inc. III da Consolidação das Leis do Trabalho, que exclui os empregados do regime de teletrabalho do controle de jornada.

Diante disso, optou-se, inicialmente, por decisão prolatada pelo Tribunal Regional Federal da Terceira Região, a qual explora com exatidão o tema que aqui se discute. Ela decorre de recurso ordinário interposto pela Caixa Econômica Federal em face de Ricardo Renzi.

Na sentença recorrida a juíza Danusa Almeida dos Santos Silva extinguiu com resolução do mérito e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por Ricardo Renzi, condenando a Caixa Econômica Federal ao pagamento de verbas trabalhistas, nas quais incluem-se horas extras em razão do teletrabalho executado pelo autor (BUENO, 2017).

Insurge a reclamada contra a adoção de relatórios de entrada e saída do trabalhador, desconsiderados para efeito de limites de jornada. Argumenta que no processo de origem foram desconsiderados os horários constantes dos relatórios que regulavam a jornada habitual do trabalhador, sendo melhor valorados os depoimentos das testemunhas ouvidas nos

[UdW4] Comentário: corrigir

[UdW5] Comentário: excluir o ponto final

[UdW6] Comentário: inserir referência do site

[UdW7] Comentário: inserir referência do site

autos, o que resultou na procedência do pedido de horas extras em parte do contrato de trabalho (BUENO, 2017).

Para Bueno (2017) com o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constatou-se a evolução nas figuras de trabalho, provocando um misto de vantagens e desvantagens sob a ótica do direito trabalhista e dando origem ao teletrabalho. E completa que havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhista efetuada pelo empregado contratado em regime de teletrabalho, as horas prestadas em sobre jornada deverão ser remuneradas.

Após o voto do relator a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, conheceu o recurso ordinário interposto pela reclamada e por maioria de votos, negou provimento ao recurso (BRASIL, 2017).

Nos termos da decisão aqui explorada, embora o empregado que trabalha em regime de teletrabalhador tenha sido excluído legalmente do controle de jornada, havendo a mínima possibilidade de se identificar a jornada efetivamente executada pelo empregado e diante de situação de sobre jornada será impositiva a remuneração pelas horas extras executadas.

#### 4.3.2 ANÁLISE DA DECISÃO EM RECURSO ORDINÁRIO Nº 0012112-43.2015.5.15.0095

Como verificado no item anterior a segunda turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, firmou o entendimento de que sendo possível por algum modo aferir a jornada efetivamente executada pelo teletrabalhador e diante da execução de serviços além da jornada habitual de trabalho, será imprescindível a remuneração do trabalhador pelas horas extras praticadas. Agora, analisará, oportunamente, o entendimento manifestado pela quarta câmara do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região no Recurso Ordinário nº 0012112-43.2015.5.15.0095.

Assim como a jurisprudência anterior, a decisão que passa a estudar foi escolhida em razão da sua conexão com o tema objeto da monografia, o que auxilia na solução do problema da pesquisa, já que versa sobre a possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras em favor do empregado contratado em regime de teletrabalho.

Tratam-se de recursos ordinários interpostos por Luciana de Fátima Batista e Huawei do Brasil Telecomunicações LTDA nos quais são ao mesmo tempo recorrentes e recorridas, pela inconformidade com a sentença proferida pela juíza Rosana Fantini, titular da

8ª Vara do Trabalho de Campinas. Quanto aos pedidos de reforma, interessa-nos a questão das horas extras no regime de teletrabalho arguidas pela segunda recorrente no recurso interposto.

De acordo com a peça vestibular, a empregada permanecia a disposição da empregadora após o expediente normal de trabalho em regime de teletrabalho, momento em que enviava relatórios, respondia a e-mails, confirmava informações acerca da entrega de materiais, dentre outras atividades. Em sua defesa a empresa se limitou a ressaltar que todos os horários efetivamente trabalhados encontram-se disponíveis nos cartões de ponto apresentados como elemento de prova.

Contudo em audiência de instrução declarou que a teletrabalhadora tinha acesso a sistemas de tecnologia da informação e da comunicação em sua residência e que se a empregada realizou algum trabalho a distância, seria fácil fazer o levantamento desses dados. Diante dessa afirmação, o juízo de origem solicitou a juntada de tais relatórios, contudo passado o período aprazado, a reclamada deixou de cumprir o comando judicial, alegando ser ônus da teletrabalhadora comprovar a prestação dos serviços fora dos horários consignados nos cartões de ponto.

Sopesando as provas construídas nos autos, o juízo de origem, considerou procedente o pleito de horas extras. Inconformada, a reclamada reitera a tese de que a responsabilidade pela produção de provas quanto ao efetivo exercício de atividades fora da jornada habitual de trabalho pertence à reclamante. Assim, para a segunda recorrente a trabalhadora não logrou êxito em comprovar a existência de labor em horários que não fossem aqueles efetivamente registrados nos cartões de ponto.

Considerando os argumentos apresentados Mendes (2019) entendeu que o depoimento da parte demandada enseja o reconhecimento da confissão ficta acerca do direito perseguido pela trabalhadora, reconhecendo expressamente a possibilidade de acesso remoto por parte da trabalhadora aos sistemas da empresa e o amplo controle, e que poderia acessar os horários e a duração das conexões. Concluindo que o magistrado de primeiro grau agiu bem ao impor à reclamada a apresentação dos controles de acesso ao sistema, deslocando o ônus da prova à parte apropriada, mantendo a decisão que deferiu horas extras postuladas em razão do teletrabalho.

De posse dessas informações, constata-se que embora a decisão não tenha considerado as disposições contidas na Lei nº 13.467/17, já que a ação foi protocolada antes de sua entrada em vigor, demonstra um retrocesso da disposição legal que exclui os teletrabalhadores do regime de controle de jornada, haja vista que antes mesmo da norma os

tribunais trabalhistas, manifestaram-se no sentido de que o sistema de controle de jornada não é incompatível com o teletrabalho e que o controle da carga horária poderá ser realizado pelos mesmos meios utilizados para a execução dos serviços.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Satisfeito o estudo objeto da pesquisa, acentua-se que a relação de trabalho diz respeito à relação existente entre tomador e prestador de serviços, constituída por uma obrigação de fazer concretizada pelo trabalho humano. A relação de emprego, por seu turno, dirige-se à relação de empregado e empregador, que por assim ser possui certos requisitos legais, quais sejam, subordinação, alteridade, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

A relação entre empregado e empregador, sujeita-se, outrossim, a princípios gerais do direito do trabalho. Na seara do Direito do Trabalho conta-se com os princípios da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da inalterabilidade contratual e da intangibilidade salarial.

No teletrabalho, que também possui princípios particulares (princípio da intervenção do Estado e princípio da subsidiariedade) interessa-nos o princípio da proteção, que procura equilibrar a relação entre empregado e empregador, estabelecendo uma superioridade jurídica ao empregado, que na relação é a parte mais vulnerável, o princípio da irrenunciabilidade, pelo qual os direitos do empregado são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis e princípio da primazia da realidade que defende que a realidade fática, prevalece sobre documentos que estipulem as condições de trabalho.

Com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17, houve a mitigação dos princípios de direito do trabalho, ante a permissiva de negociação direta entre empregado e empregador. Após a reforma trabalhista os empregados são capazes de discutir as cláusulas do seu contrato de trabalho, afastando-se a condição de hipossuficiência do empregado.

A Lei nº 13.467/17 além de admitir a negociação direta entre empregado e empregador e cuidar de outros assuntos, regulamentou o teletrabalho, um instituto que já vinha sendo utilizado para a execução de determinados serviços e que fora, oportunamente, objeto de apreciação pelo legislador.

O regime de teletrabalho é aquele onde o empregado executa os serviços pelos quais foi contratado de maneira remota, fora das dependências físicas do empregador, mediante a utilização de tecnologias da informação e da comunicação. No contrato de trabalho assinado deverá constar de forma expressa o regime de execução dos serviços, a forma como se dará a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para tal finalidade, bem como o reembolso das despesas eventualmente arcadas pelo empregado e que de nenhuma maneira integram a remuneração do empregado.

O instituto, recém inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, oferece vantagens e desvantagens ao empregado, ao empregador, à coletividade e ao meio ambiente. Dentre os benefícios, destaca-se a possibilidade de execução remota dos serviços, o que evita deslocamentos, despesas com espaço físico, conglomerados de veículos em circulação no mesmo horário e redução dos níveis de poluição. A maior desvantagem seria indubitavelmente, a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, que conseqüentemente afeta o direito à percepção de remuneração por horas extraordinárias.

Os legisladores da reforma motivam a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, pela dificuldade de monitoração do tempo efetivamente despendido pelo empregado na execução dos serviços. Contudo, demonstrou-se que tal argumento é desprovido de mérito e indica um retrocesso legislativo, pois ao mesmo tempo que a norma possibilita a execução remota de serviços através da utilização de tecnologias da informação e da comunicação, desconsidera o fato de que esses mesmos dispositivos podem monitorar a carga horária do empregado, e remunerá-lo em caso horas extras.

Assim, conclui-se que se houver possibilidade de monitorar a carga horária executada pelo teletrabalhador e verificada a execução de serviços fora da jornada habitual de trabalho, não poderá se afastar a incidência de remuneração pelas horas extraordinárias, tendo em vista que as horas extras não são incompatíveis com o teletrabalho e sua monitoração pode ser realizada pelos mesmos meios utilizados na execução dos serviços. Este foi inclusive o entendimento do Tribunal Regional Federal da Terceira Região no Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178 e da quarta câmara do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região no Recurso Ordinário nº 0012112-43.2015.5.15.0095.

Por tudo isso, considera que se chegou a uma solução plausível para o problema monográfico e atingiu todos os objetivos da pesquisa, embora as enormes dificuldades em explorar o tema, especialmente pelo fato de se encontrar poucas fontes confiáveis de pesquisa e poucas jurisprudências que exploram justamente a questão das horas extras no teletrabalho.

Embora tenha enfrentado tais dificuldades no desenrolar da pesquisa, o resultado alcançado já era esperado, tendo em vista que uma resposta diferente seria extremamente prejudicial ao empregado, que poderia vir a ficar sobrecarregado e sem controle de carga horária, ficaria em situação equivalente à escravidão.

Destarte, cabe aos interpretes e aplicadores da norma decidirem da forma que mais convir a cada caso específico, ou seja, havendo elementos que comprovem a carga horária executada pelo empregado, não poderá negar a possibilidade de fixação de horas extras em seu favor, evitando, assim, prejuízos aos direitos do empregado.



## REFERÊNCIAS

AUTUORI, Maria Helena Villela; GREGORIN, Daniela. **Internet: o direito na era virtual**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

BERNARDI, Érica Adriana. **O direito à hora extra do teletrabalhador**. Mogi Mirim, 2014. Disponível em: < [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/08/070815\\_ERICA\\_monografia-TELETRABALHO.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/08/070815_ERICA_monografia-TELETRABALHO.pdf)>. Acesso em: 14 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. Voto. In BRASIL. Tribunal Regional Federal da Terceira Região. **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178**. Recorrente: Caixa Econômica Federal. Recorrido: Ricardo Renzi. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Acórdão em 07/03/2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4826>>. Acesso em: 23 abr. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Editora LTr, 2013.

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

FILHO, Luiz Augusto Broetto; AGUERA, Pedro Henrique Sanches. **Teletrabalho: a possibilidade de supressão de direitos trabalhistas**. 2017. Disponível em: <<https://www.fag.edu.br/upload/contemporaneidade/anais/594c15018ce42.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho Transnacional: a norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos humanos trabalhistas**. 2012. Disponível em: <[ct/0fdb30c1-eabe-46fc-b480-6e2dfb7cc416/artigo\\_gt-dir\\_manoela-bitencourt\\_v-spi.pdf?MOD=AJPERES](ct/0fdb30c1-eabe-46fc-b480-6e2dfb7cc416/artigo_gt-dir_manoela-bitencourt_v-spi.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: 21 jan. 2019.

HARGER, Marcelo. **Princípios Constitucionais do Processo Administrativo**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2001.

JÚNIOR, Jessé de Souza Oliveira. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade**. São Paulo, 2013. Disponível em: <[https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira\\_Jr\\_-\\_Teletrabalho\\_-\\_TCC\\_-\\_MBA\\_USP\\_GE\\_T1-2011.pdf](https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira_Jr_-_Teletrabalho_-_TCC_-_MBA_USP_GE_T1-2011.pdf)>. Acesso em: 21 jan. 2019.

KOBAL, Flávia Vaz Garcia et. al. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho: uma pesquisa de campo em uma multinacional**. Bahia, 2009. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\\_TN\\_STO\\_097\\_655\\_13597.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_097_655_13597.pdf)>. Acesso em: 09 dez. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENDES, Márcia Cristina Sampaio. Voto. In BRASIL. Tribunal Regional Federal da Décima Quinta Região. **Recurso Ordinário nº 0012112-43.2015.5.15.0095**. Recorrente: Luciana de Fátima Batista, Heuwei do Brasil Telecomunicações LTDA. Recorrido: Luciana de Fátima Batista, Heuwei do Brasil Telecomunicações LTDA. Acórdão em 05/02/2019. Disponível em: <[http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:l-QiepTTPn0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/33119803+teletrabalho&site=jurisp&client=dev\\_index&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=dev\\_index&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:l-QiepTTPn0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/33119803+teletrabalho&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em: 24 abr. 2019.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações de trabalho I**. 2 ed. 2015. Disponível em: <[https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/relacoes\\_de\\_trabalho\\_i\\_2015-1\\_-\\_3.pdf](https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/relacoes_de_trabalho_i_2015-1_-_3.pdf)>. Acesso em: 09 dez. 2018.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116314>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

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

PEREIRA, Graziela Lopes. **A Subordinação Jurídica e o Controle da Jornada de Trabalho nas Relações do Trabalho**. Passo Fundo, 2016. Disponível em: <<https://www.imed.edu.br/Uploads/CEOMEevent/Graziela%20Lopes%20Pereira.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 08 dez. 2018.

ROCHA, Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** Belo Horizonte, 2013. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf)>. Acesso em: 09 dez. 2018.

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

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho.** 20 ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus coresidentes.** Rio de Janeiro, 2009. Disponível em:<<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8623/1417120.pdf>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 9 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

\_\_\_\_\_, Luciano. **Direito e processo do trabalho: casos práticos.** São Paulo: LTr, 2009.

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