



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI  
CURSO DE DIREITO

**TELETRABALHO PÓS- REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE  
TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TRABALHADOR**

Elisa Pederiva

Lajeado/RS, junho de 2021.

Elisa Pederiva

## **TELETRABALHO PÓS- REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TRABALHADOR**

Artigo Acadêmico apresentado no componente curricular Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Direito, da Universidade do Vale do Taquari – Univates, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Professora Cláudia Tessmann

Lajeado, junho de 2021

Elisa Pederiva

**TELETRABALHO PÓS- REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE  
TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TRABALHADOR**

A Banca examinadora abaixo aprova o Artigo acadêmico, apresentado no componente curricular de Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari – Univates, como parte da exigência para obtenção do título de Bacharela em Direito:

Prof.<sup>a</sup> Cláudia Tessmann– orientadora  
Universidade do Vale do Taquari – Univates

Prof. Convidado(a)

Convidado(a)

Lajeado/RS, ... de junho de 2021.

Agradeço à minha família, aos meus pais Valdir e Marisa e ao meu irmão Rafael, por todo incentivo, por sempre frisarem a importância do estudo e por tudo o que fazem por mim; também ao meu namorado Luiz, por todo o apoio e pelas palavras de carinho e encorajamento; e às minhas amigas, pela torcida de sempre.

Agradeço à minha orientadora, Professora Cláudia Tessmann, que me auxiliou com leveza e sabedoria na elaboração do presente trabalho, bem como a todos os outros professores do Curso de Direito da Univates.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 O DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 A Jornada de Trabalho Legal .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Formas de controle do trabalho no Brasil .....</b>	<b>12</b>
<b>3 O TELETRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Contextualização Histórica e o Surgimento do Teletrabalho .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho .....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 Modalidades do Teletrabalho .....</b>	<b>21</b>
<b>4 A LEI N. 13467 DE 2017 E O TELETRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1 As premissas inovadoras da Reforma Trabalhista quanto ao Teletrabalho .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2 A Jornada de Trabalho e as horas extras do teletrabalhador .....</b>	<b>27</b>
<b>4.3 Possíveis mecanismos de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador .....</b>	<b>30</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: .....</b>	<b>32</b>
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS: .....</b>	<b>35</b>

## TELETRABALHO PÓS- REFORMA TRABALHISTA: A JORNADA DE TRABALHO E AS HORAS EXTRAS DO TRABALHADOR

Elisa Pederiva<sup>1</sup>  
Cláudia Tessmann<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo analisa e conceitua o regime de teletrabalho e sua regulamentação com a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, investigando os seus avanços e analisando o que a legislação prevê sobre horas extras e sobre a jornada de trabalho dos teletrabalhadores, ou seja, verifica se estes fazem jus aos benefícios da jornada controlada. Para responder isso, por meio de uma pesquisa qualitativa e do método dedutivo, utiliza-se de instrumentos técnicos a revisão teórica de livros, artigos científicos, notícias atuais, revistas e legislação vigente, quais sejam: a Lei 13.467 de 2017 e a Constituição Federal de 1988. Verifica-se que o teletrabalho define-se como o trabalho remoto, que tem como características principais o fator geográfico (distância do empregador) e o fator tecnológico (utilização das tecnologias de informação e comunicação). Ainda, constata-se que, mesmo com a lei excluindo o teletrabalhador do capítulo da “da duração do trabalho”, cada situação deve ser analisada de acordo com as suas especificidades, levando em consideração os princípios do direito do trabalho, uma vez que atualmente existem meios eficientes de controlar a jornada laborativa em regime de teletrabalho. Assim, comprovado o controle de jornada e a realização de jornada extraordinária pelo teletrabalhador, ele terá sim o direito ao recebimento de horas extras.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Controle de Jornada. Horas Extras.

### 1 INTRODUÇÃO

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

É neste contexto que surge o teletrabalho, como uma ferramenta de praticidade e inovação, permitindo que a execução do trabalho seja realizada

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari- Univates. E-mail: elisa.pederiva@universo.univates.br

<sup>2</sup> Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso. Professora do Curso de Direito da Universidade do Vale do Taquari – Univates. E-mail: angnes@univates.br

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

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

Presume-se que, por meio desta Reforma, os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle de tempo de trabalho foram excluídos da proteção da jornada de trabalho, já que estes possuem liberdade para iniciarem e encerrarem as atividades a hora que decidirem. Já, aos teletrabalhadores que possuem controle de vigilância nos seus períodos de conexão deve-se atribuir o entendimento do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, garantindo sua proteção à jornada de trabalho, inclusive às horas extras.

Desse modo, o presente trabalho buscará apontar, por meio de uma pesquisa qualitativa e de revisão teórica de livros, artigos científicos, notícias atuais, revistas e legislação vigente, os avanços que a Reforma Trabalhista abordou sobre o teletrabalho, especialmente verificando a questão das horas extras e da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, além de identificar se existem formas de controlar a jornada neste regime laboral.

O tipo de pesquisa qualitativa será importante para reproduzir e narrar rigorosamente todas as informações coletadas a respeito do teletrabalho. Para Mazarroba e Monteiro (2009) a pesquisa qualitativa é subjetiva, buscando identificar e analisar a sua natureza e não medir dados ou quantificar.

Para isso, a pesquisa se baseará na metodologia dedutiva, na qual, por meio de argumentos gerais serão apresentados os argumentos mais particulares sobre a

pesquisa. Assim, primeiramente, será analisado o Direito do Trabalho e seus princípios basilares, bem como a jornada de trabalho legal estabelecida e as formas de controle laboral descritas na legislação pátria. Em seguida, o presente artigo aprofundará o tema central, o teletrabalho, identificando seus conceitos, sua contextualização histórica, suas vantagens e desvantagens e suas diferentes modalidades. Por fim, no último tópico, serão apontadas as premissas inovadoras que a Reforma Trabalhista abordou quanto ao teletrabalho e serão especificadas as questões sobre as horas extras e sobre a jornada de trabalho para os teletrabalhadores, bem como as possíveis formas de controle da jornada neste regime.

Quanto ao método de procedimento, será utilizada uma análise histórica evolutiva e documental sobre o assunto. Tal investigação se dará através de um acompanhamento da evolução histórica do objeto de pesquisa: o teletrabalho, examinando os fenômenos históricos, a fim de verificar os possíveis graus de influência na atualidade. Já a técnica documental, de extrema relevância no trabalho, se dará a partir da análise da legislação vigente, a qual trata a respeito do tema: a Constituição Federal de 1988 e da Lei 13.467/2017.

## **2 O DIREITO DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES**

Antes da introdução ao tema central deste artigo, faz-se necessária uma breve análise a respeito do Direito do Trabalho e de seus princípios norteadores, bem como sobre a jornada de trabalho legal estabelecida e sobre as formas de controle do Trabalho no Brasil.

De acordo com Romar (2018), o direito do trabalho é o ramo do direito que ordena as relações de trabalho, porém, não são todas as atividades consideradas como trabalho que são regulamentadas pelo Direito do Trabalho. Segundo a autora, a relação de emprego é o objeto do Direito do Trabalho, o qual possui como fundamento a proteção ao trabalhador. Ainda, conceitua o Direito do Trabalho como:

[...] o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulamentam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador (ROMAR, 2018, p. 28).

Já para Martinez (2020), o direito do trabalho atua no ramo das relações trabalhistas, normatizando as funções referentes à prestação de trabalho subordinado e autônomo. Ainda, Renzetti (2018) define o direito do trabalho como o ramo do Direito, constituído por princípios e regras que se aplicam nas diferentes relações laborais. Tal direito possui a finalidade de melhorar a qualidade social do trabalhador, aplicando sanções em casos de descumprimento de suas normas.

Partindo dos mesmos pressupostos, Pipek, Dutra e Magano (2017) conceituam o direito do trabalho como um ramo do direito constituído por regras, normas jurídicas e princípios que possuem o objetivo de regular as relações laborais entre empresas e funcionários em sindicatos. Os autores elucidam que foi no século XVIII que iniciaram os debates a respeito dos direitos trabalhistas no mundo e que no Brasil a história se iniciou através da Abolição da Escravatura, tendo início definitivamente em 1943, por meio da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Direito do Trabalho como forma de proteção ao trabalhador é um fator recente no Brasil, visto que não se passaram 100 anos da criação das primeiras leis trabalhistas. Para Romar (2018), em nosso país o início se deu através da elaboração de leis trabalhistas gerais em 1930, havendo também a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Porém, esta época era marcada pela difícil aplicação e estudo das referidas leis. Ainda, a autora acrescenta que, posteriormente, em 1943, foi aprovada a CLT, que sofreu inúmeras modificações com o passar dos anos.

Keller (2020) descreve em sua obra que o Direito do trabalho surgiu com a finalidade de combater as desigualdades existentes e os abusos decorrentes da liberdade de contratação entre as pessoas com grandes diferenças econômicas. E que, a partir da Revolução Industrial, já era do entendimento do legislador que a única forma de aproximar essa desigualdade era por meio da proteção jurídica do lado mais frágil economicamente, ou seja, da proteção do trabalhador.

Por estes motivos, o autor supramencionado cita que o princípio da proteção ao trabalhador sempre foi de extrema importância, pois ele surgiu com a finalidade de proteger o lado mais vulnerável da relação trabalhista, ou seja, o trabalhador (KELLER, 2020).

Corroborando com essa ideia, Romar (2020) descreve que o princípio da proteção é fundamental dentro do Direito do Trabalho, pois apresenta uma finalidade

de igualdade, provocando amparo preferencial ao empregado. Desta forma, nas relações de trabalho deve-se sempre observar as regras, quais sejam: a regra da norma mais favorável, regra do “in dubio pro operário” e a regra da condição mais benéfica. Ainda, Leite (2018) acrescenta que o direito do trabalho visa abrandar as desigualdades sociais e econômicas, como se verá a seguir:

[...] visa à correção das desigualdades sociais e econômicas entre as forças do capital e do trabalho e à efetivação dos valores, princípios e regras que tem por objeto a dignificação da pessoa humana na relação empregatícia, no plano individual e coletivo, com tendência expansionista para alcançar outras relações de trabalho (LEITE, 2018, p. 49).

A Constituição Federal em seu Artigo 1º, incisos III e IV, apresenta como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Portanto, as normas trabalhistas devem sempre visar os valores sociais do trabalho e ter como essência o princípio da dignidade do trabalhador (ROMAR, 2018, p.52). Sobre os princípios, a autora diz que estes são de extrema importância, possuindo a função de criação, ampliação e interpretação do Direito do Trabalho.

Para Leite (2018), o princípio da dignidade da pessoa humana se adequa perfeitamente ao direito do trabalho e às relações entre empregado e empregador, uma vez que o empregado fica submetido ao poder do empregador ou da empresa. Por meio deste princípio, assegura-se aos empregados condições de vida digna dentro do ambiente de trabalho.

Além deste princípio de direito do trabalho, o autor acima mencionado cita que existem outros princípios constitucionais de extrema importância para as relações empregatícias. Exemplos disso são: o princípio do valor social do trabalho; o princípio do valor social da livre-iniciativa; o princípio da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança, à igualdade; dentre outros.

Neste sentido, Romar (2018) acrescenta que, além dos princípios constitucionais, existem alguns princípios específicos do direito do trabalho, e dentre esses, considera alguns mais importantes, são eles: o princípio de proteção; o princípio da irrenunciabilidade; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da razoabilidade; o princípio da primazia da realidade; e o princípio da boa-fé.

As relações laborais estão mudando de forma significativa na atualidade, pois vêm acompanhando os avanços da tecnologia. A esse respeito, Keller (2020, p.190) diz que: “Os avanços tecnológicos incessantes, o acesso facilitado, as informações

e os consumidores cada vez mais exigentes são fatores preponderantes de transformação das estruturas de organização das empresas”.

Ainda, o escritor supramencionado aborda que o tradicional Direito do Trabalho, configurado nas relações do período fordista está passando por uma crise de identidade a partir da flexibilização das relações laborais e das transformações dos novos modelos de empresas e trabalhos, sendo que a jornada de trabalho, tema do próximo tópico, está igualmente passando por um forte processo flexibilizatório.

## **2.1 A Jornada de Trabalho Legal**

Com a finalidade de proteger a saúde e a integridade física do trabalhador, a normas sobre a duração do trabalho são de extrema relevância, já que estas determinam o limite de tempo que o empregado fica à disposição do empregador. Assim, se esse tempo não for previamente definido, pode causar sérios problemas na saúde física e mental ao trabalhador, expondo-lhes ao risco de acidentes de trabalho, segundo Romar (2020).

Portanto, a jornada de trabalho refere-se a este período de tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, executando tarefas ou aguardando ordens. Ou seja, o tempo compreendido entre o momento em que o empregado chega ao estabelecimento da empresa, e o período em que vai embora, constitui a Jornada de Trabalho (Romar, 2020).

Corroborando com essa ideia, Martinez (2020) aborda que a Jornada de Trabalho nada mais é do que o tempo em que o empregado se mantém às ordens do empregador, sendo importante referir-se à jornada diária, pois toda jornada é referente ao dia. Segundo o autor, a jornada se difere do horário de trabalho que, por sua vez, caracteriza-se como a duração do trabalho com horários específicos, que inclusive estabelece períodos de intervalo.

Neste mesmo sentido, Resende (2020) aborda que a jornada de Trabalho é o período de tempo em que o funcionário fica à disposição do empregador para a devida prestação de serviços. Ademais, entende que, além do tempo trabalhado, o período de sobreaviso e prontidão também constituem a jornada de trabalho.

Por sua vez, Delgado (2019) explica que a jornada de trabalho é o período de tempo em que o empregado fica à disposição total ou parcial do empregador,

período este que inclui intervalos remunerados. Referente aos intervalos, Leite (2018) destaca que são de fundamental importância para a ordem social e familiar dos trabalhadores, pois são nesses descansos que eles poderão estar junto das famílias, possibilitando uma satisfação pessoal e por consequência reduzindo a depressão e o isolamento social.

Resende (2020) destaca que as jornadas excessivas podem provocar problemas de saúde aos trabalhadores, estresse ou cansaço, o que poderá gerar queda do rendimento no trabalho. Ainda, Leite (2018) acrescenta que a duração do trabalho tem a finalidade de proteger a saúde psíquica e física do trabalhador e que, portanto, deve ser devidamente cumprida para que não cause doenças decorrentes de esforço físico e mental intensos.

Por estes motivos, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, normatiza que a jornada de trabalho é limitada a 8 horas diárias e a 44 horas semanais. Neste mesmo sentido, Martinez (2020) expõe que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais que a jornada de trabalho não exceda este período de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Corroborando com estas ideias, Resende (2020) explica que a Lei define alguns limites para a jornada de trabalho, tanto para os trabalhadores em geral, quanto para os que possuem jornadas diferenciadas pelas especificidades de seus trabalhos. Assim, acrescenta que a jornada de trabalho para os trabalhadores em geral é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Embora os doutrinadores reconheçam que existem outras modalidades de jornadas de trabalho, como é o caso das jornadas especiais, o presente artigo irá se ater à jornada comum regulada pela CLT e pela Constituição Federal que é de 44 semanais ou 8 horas diárias.

Conforme Romar (2020), existe a jornada de trabalho extraordinária, que consiste naquela além da jornada normal de trabalho de cada empregado, a qual deve ser prestada apenas em casos excepcionais, devendo cumprir os requisitos do artigo 59 da CLT e do artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal, quais sejam: a existência de acordo de prorrogação de jornada, o cumprimento de até 2 horas extras por dia e o pagamento das horas extras, que deverão ser remuneradas com no mínimo 50% a mais que o valor recebido da hora normal.

Partindo desta mesma ideia, Resende (2020) explica que o empregado que trabalhar além de sua jornada normal de trabalho diário, estará praticando jornada

extraordinária, também chamada de sobrejornada ou horas suplementares, possuindo o direito de receber remuneração de no mínimo 50% da hora de trabalho habitual, o que não se aplica a compensação de horas. Nas palavras de Delgado (2019), a Jornada Extraordinária:

[...] é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta (DELGADO, 2019, p.1087).

Ademais, o autor supracitado acrescenta que o adicional de horas extras previsto na Legislação Brasileira é de no mínimo 50% da hora habitual, exceto se houver alguma regra ou cláusula em contrato que seja mais favorável.

Deste modo, chega-se a uma definição comum de que, a partir do momento em que o empregado labora horas além de sua jornada habitual de trabalho estipulada no contrato, ele possui o direito de receber o adicional de horas extras, que deverá ser pago com no mínimo 50% a mais do que a hora normal de serviço.

Após a análise breve sobre alguns aspectos da jornada legal, se faz necessário explorar as formas utilizadas para o controle do trabalho no Brasil.

## **2.2 Formas de controle do trabalho no Brasil**

O controle da jornada de trabalho é um dos pilares da relação de emprego, a qual, segundo Delgado (2019), necessita de certo controle para que efetivamente se verifique seu cumprimento, como se observa do trecho abaixo transcrito:

[...] para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo de controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador (DELGADO, 2019, p. 1063).

Por sua vez, Resende (2020) explana que é necessário um controle do tempo de trabalho exercido pelo empregado, isto é, uma forma de analisar se ele vem cumprindo o trabalho em tempo integral ou se efetua menos ou mais do que a jornada acordada em contrato, para que se possa aferir a jornada extraordinária, conforme exposto:

A própria ideia de limitação de jornada de trabalho pressupõe a necessidade de que se estabeleça uma forma de controle do tempo de trabalho (e o tempo à disposição do empregador). Do contrário, seria impossível aferir se o empregado laborou durante todo o tempo contratualmente previsto, se laborou menos ou ainda se laborou mais (sobre jornada).

Decorre do poder diretivo (sob os aspectos do poder de fiscalização e de controle) do empregador a possibilidade de controlar o tempo de prestação de serviços pelo empregado, ou seja, de controlar a jornada efetivamente praticada pelo obreiro. Somente mediante este controle será possível aferir se o empregado prestou ou não horas extraordinárias (RESENDE, 2020, p.419).

Outrossim, Delgado (2019) e Resende (2020) diferenciam as jornadas controladas das não controladas. Para os autores, as jornadas controladas são aquelas que possuem uma fiscalização do empregador, nas quais é possível aferir horas extraordinárias. Já nas jornadas não controladas, o serviço prestado não pode ser efetivamente fiscalizado pelo empregador, com isso não é possível aferir horas extraordinárias.

Para a adequada fiscalização da jornada laboral interna, existem formas de controle regidas pela CLT em seu artigo 74, §2º, que são obrigatórias e possuem a função de averiguar a maneira como vem ocorrendo a jornada de trabalho, sendo elas: a anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, eletrônico ou mecânico, conforme Delgado (2019).

Resende (2020) entende que os estabelecimentos que possuem mais de 20 empregados devem manter o controle de ponto de seus funcionários, conforme vigência da Lei 13.874/2019. Porém, isso não significa que os estabelecimentos com menos de 20 funcionários não devam controlar a jornada de seus empregados. Ademais, o autor acrescenta que o horário de trabalho anotado no ponto deve ser compatível com o horário acordado no contrato.

Neste mesmo sentido, Romar (2020) acrescenta que esses pontos devem ser registrados de forma manual, eletrônica ou mecânica. A primeira delas refere-se ao livro de ponto, a segunda ao relógio de ponto e a terceira aos cartões magnéticos ou biometria.

Outrossim, também existem formas de controlar o trabalho exercido externamente, por meio de fichas de registro de horário manuais, mecânicas ou eletrônicas preenchidas pelo próprio empregado, em conformidade com o artigo 74, §3º da CLT. Assim, possuindo efetivo controle, pode-se falar em horas extras de trabalho realizado fora do ambiente da empresa, segundo Delgado (2019).

Nesta linha de raciocínio, Resende (2020) menciona que o trabalho externo ou o executado fora do ambiente da empresa deve ser controlado por meio de um registro realizado pelo empregado. Tal registro deve conter anotações sobre os horários trabalhados, podendo ser manual, eletrônico ou mecânico.

Além disso, o autor citado recentemente apresenta que existem os chamados “pontos por exceção”, nos quais são anotados pelo empregado apenas as faltas, horas extraordinárias e atrasos, sendo válidos desde que previstos em acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Romar (2020) pondera que é permitida a utilização desses registros de pontos por exceção, desde que presentes os requisitos mencionados.

Feita a abordagem a respeito da jornada de trabalho e suas formas de controle, passa-se a analisar o regime de teletrabalho, tema central do presente artigo, que vinha sendo utilizado com certa parcimônia, porém, passando a ganhar mais evidência e aplicação na pandemia da Covid-19, modificando as relações de emprego e inclusive as formas de controle do trabalho.

### **3 O TELETRABALHO**

O mundo do trabalho contemporâneo está constantemente passando por grandes mudanças e inovações. Em função das transformações das tradicionais relações laborais, o teletrabalho adquire ainda mais notoriedade. Nas palavras de Weigand Neto e Souza (2018, p. 49) “O teletrabalho, popularmente conhecido como *home office*, vem ganhando cada vez mais notoriedade e adeptos no atual mercado de trabalho, modificando consideravelmente as relações laborais”.

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

Já Kaled (2020, p.176) menciona que podem existir certos equívocos ao definir o termo teletrabalho com o *home office*, ou seja, que é errado acreditar que são conceitos idênticos, como se pode ver a seguir: “A etimologia da palavra ‘teletrabalho’ nos conduz ao trabalho à distância, havendo confusão na conceituação desta modalidade contratual, inclusive sendo confundida com o termo *home office*,

que não é necessariamente teletrabalho.”

Partindo desta premissa, Oliveira Neto (2017, p. 95) leciona: “O teletrabalho até pode se misturar com o conceito mais moderno de *home office*, desde que o domicílio seja o local escolhido para prestar o labor a ser entregue mediante uso de equipamentos de informática e comunicação (telemática)”. Assim, o teletrabalho se caracteriza como o trabalho prestado à distância por meio do uso das tecnologias de informação, enquanto que o *home office*, somente será entendido como teletrabalho quando empenhado através destes meios.

Nas palavras de Romar (2018, p. 191), o teletrabalho é: “O trabalho realizado fora das dependências do empregador, que não se confunde com trabalho externo, mas que é possível em razão da utilização dos meios tecnológicos e de comunicação”. Assim, segundo a autora, não é preciso que o trabalho seja exercido somente fora das dependências do empregador, sendo requisito para constituir o teletrabalho, uma predominância do trabalho à distância.

De acordo com Renzetti (2018, p.63) o teletrabalhador é “ o trabalho externo, à distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática”. Ainda, para Calvo (2020), o teletrabalho pode ser realizado no domicílio do empregado, em centro de teletrabalho, remotizado ou móvel.

Partindo deste pressuposto, para Prazeres (2018, p. 89) “O teletrabalho nada mais é do que uma espécie do gênero trabalho à distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio, isso porque o teletrabalho não se limita ao domicílio do empregado, podendo ser prestado em qualquer lugar.”

Assim, chega-se a uma definição comum, da qual se extrai que o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, no qual o trabalhador utiliza as tecnologias disponíveis para realizar e cumprir as tarefas ordenadas por seu empregador, fora das dependências da empresa. Conforme o mesmo entendimento dos autores, a Reforma Trabalhista definiu o regime de teletrabalho no artigo 75-B CLT, o qual será abordado no decorrer do presente artigo.

Como características fundamentais para a configuração do regime de teletrabalho, Oliveira (2020) estabelece três requisitos, são eles: a distância, a utilização dos meios tecnológicos e a caracterização da mudança na organização e realização do trabalho. Sobre a distância, edifica que pode ser realizado remotamente, longe da empresa, podendo ser executado em telecentros ou de maneira móvel, importando necessariamente a clara separação física. Em relação à

utilização da tecnologia, o autor acima mencionado leciona:

O fator tecnológico é característico no teletrabalho, onde a execução das atividades laborativas tem por base a utilização da internet, mídias eletrônicas, correio eletrônico, linha telefônica e transmissão de dados e imagens e som em tempo real ou não, entre outros mecanismos tecnológicos (OLIVEIRA, 2020, p. 21).

Ademais, o autor discorre que deve existir uma relação direta entre o computador da empresa e o computador do trabalhador para que seja configurado o teletrabalho, conexão esta que pode ser estabelecida por meio de telecentros, do domicílio do trabalhador, entre outros.

Após a conceituação, se torna indispensável investigar brevemente a contextualização histórica do teletrabalho, como se verá a seguir:

### **3.1 Contextualização Histórica e o Surgimento do Teletrabalho**

Para que seja compreendido o regime de teletrabalho, é fundamental analisar como as formas de trabalho se transformaram ao longo do tempo a partir de acontecimentos históricos. Oliveira (2020) pondera que a Revolução Industrial do século XVIII trouxe as primeiras regras jurídicas com a finalidade de proteger as relações trabalhistas, visto que surgiram as primeiras máquinas a vapor, possibilitando um processo produtivo de larga escala, aumentando assim empregos e valorizando o trabalhador.

A este respeito, Barros (2016) acrescenta que foi neste momento que deu-se origem à classe operária, promovendo mudanças no setor produtivo e nas relações de trabalho. Sobre a utilização das tecnologias, Lourenço e Aranalde (2018) lecionam:

Com a introdução dessas novas tecnologias, habilidades, conhecimentos e especializações foram efetivamente transferidos para as máquinas, permitindo que o processo de fabricação fosse controlado a distância, com necessidade muito menor de supervisão ou intervenção direta do homem no processo de produção. Dessa forma, ao empresário passou a ser possível o exercício de um controle mais rígido sobre cada aspecto da produção (LOURENÇO; ARANALDE, 2018 p. 339).

Segundo Keller (2020), a Segunda Revolução Industrial, ocorrida no final do século XIX e início do século XX, teve como característica principal a produção em massa, em que houve o surgimento da eletricidade e iniciou-se a organização de indústrias. Seguida dela, a partir de 1960 a terceira Revolução Industrial, também

chamada de revolução digital, foi marcada pelos avanços da computação, robótica e da internet.

Já sobre a quarta Revolução Industrial, o autor supramencionado expõe sobre a Revolução Tecnológica vivenciada na sociedade contemporânea: “A quarta revolução é muito mais complexa e integrada à tecnologia digital, às redes e aos *softwares*, transformando, portanto, a sociedade e a economia globais.” (KELLER, 2020, p. 115).

Neste contexto, a evolução tecnológica do mundo e os avanços da sociedade fizeram com que existissem mudanças que transformassem as tradicionais relações laborais. Juntamente disso, surgiu a necessidade de possibilitar ao trabalhador o trabalho à distância. Oliveira (2020) explana que a criação da internet e o avanço das tecnologias de comunicação e informação são fatores diretamente ligados ao regime de teletrabalho, que propiciam a realização de atividades laborais fora do ambiente das empresas.

Para Keller (2020 p. 231), o regime de teletrabalho só pode ser configurado em decorrência da evolução da tecnologia: “O teletrabalho é considerado uma ocorrência da sociedade de conhecimento, porquanto só pôde ser possível a sua configuração pelos avanços tecnológicos, sobretudo nas áreas de informática e de telecomunicações”.

Em relação ao surgimento do teletrabalho, Oliveira (2020) explana que foi criado em 1971 por Jack Nilles, na época Secretário do Comitê de investigação “Aerospace Corporation”, onde eram feitos desenhos dos veículos espaciais da Nasa e dos Estados Unidos. Ele sugeriu que os empregados ficassem em casa trabalhando pelo menos uma vez por semana, com o objetivo de evitar engarrafamentos no trajeto até o local de trabalho, o que foi negado pela empresa na época, assim, somente pode pôr em prática sua ideia em 1973 e 1974 em uma empresa de seguros em Los Angeles.

A partir disso, foram implantados por Jack Nilles diversos projetos de telecomunicação e teletrabalho nas empresas, modificando as tradicionais relações de trabalho, conforme Oliveira (2020). Com o passar dos anos, por meio dos avanços tecnológicos da criação dos computadores e da internet, o conceito e o entendimento do teletrabalho foi se desenvolvendo, constituindo-se novas interações jurídicas.

No que toca à legislação brasileira, Calvo (2020) expõe que até o ano de

2011 não existiam leis sobre o regime de teletrabalho no Brasil e que, por este motivo, a jurisprudência por analogia aplicava os artigos 6º a 83 da CLT, que regulamentam o trabalho em domicílio.

Weigand Neto e Souza (2018) relatam que em 2011 ocorreu uma inovação com a Lei 12.551/2011 que modificou o artigo 6º da CLT, determinando que não havia distinção entre o trabalho realizado na moradia do empregado ou dentro do ambiente da empresa, ou mesmo o trabalho a distância. Porém, os autores acrescentam que a respectiva lei deixou certas dúvidas a respeito da possibilidade ou não de controlar a jornada de trabalho do empregado, além das incertezas a respeito da transferência dos custos da atividade empresarial, uma vez que o funcionário passaria a ter despesas com luz, internet, impressoras em sua própria casa.

Nesta época, a jurisprudência definia que o empregado que realizava o trabalho na modalidade *home office* era visto como trabalhador externo, não tendo direito a horas extras. Em relação aos custos com as atividades, muitas decisões jurisprudenciais obrigavam as empresas a custear, mas no momento em que eram reembolsadas, as despesas passavam a integrar os salários dos funcionários, acarretando em maiores custos, conforme descrito pelos autores supramencionados.

Assim, somente com a Reforma Trabalhista de 2017 que o regime de teletrabalho foi reconhecido definitivamente e regulamentado, segundo Calvo (2020), devendo possuir os seguintes elementos: a distância, a não presencialidade, o horário flexível e o uso dos equipamentos telemáticos.

### **3.2 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho**

Como em basicamente todas as situações e regimes existem suas vantagens e desvantagens, com o teletrabalho não é diferente. Assim, faz-se necessário analisar os prós e os contras deste importante regime de trabalho.

Nos dias atuais, a possibilidade de o trabalho ser realizado fora do ambiente da empresa é vista como positiva aos empregados, os quais podem administrar o tempo da forma que bem entenderem, conseguindo ter mais tempo para o lazer e para a família (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018). Assim, é notável que o regime de

teletrabalho garante ao trabalhador maior flexibilidade de horários, fazendo com que ele possa ter maior disponibilidade de tempo, redução do estresse e das despesas com deslocamento.

Além disso, Weigand Neto e Souza (2018) partem da ideia de que, pelo fato do trabalho ser exercido em local diferente da empresa, o regime pode diminuir custos de deslocamento e até de energia elétrica para as empresas, além de gerar mais produtividade e resultados para ela.

Em concordância com os autores, Oliveira (2020) descreve que o teletrabalho pode reduzir despesas do empregador em relação à água, luz, telefone, material de escritório, bem como contribuir para a economia de tempo com deslocamentos até o ambiente interno da empresa. Ademais, o teletrabalho pode trazer flexibilidade dos horários de cumprimento de tarefas, diminuição dos gastos com alimentação, aumento da produtividade e redução do estresse, desde que exercidos de forma conciliatória entre a vida pessoal e profissional.

Partindo do mesmo pressuposto, a escritora Barros (2016) acredita que o regime de teletrabalho possui inúmeras vantagens ao empregador, como por exemplo, a redução dos custos com aluguéis da empresa, transportes e assistência, acarretando em um melhor atendimento aos clientes por meio dos meios de informação. Ainda, a autora considera que uma das principais vantagens ao empregado é a flexibilidade de horários, conforme exposto:

A principal vantagem apontada em favor do teletrabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre (BARROS, 2016, p. 215).

Para os escritores Pipek, Dutra e Magano (2017) o Regime de Teletrabalho contribui de forma positiva para o empregador, o qual pode ter mais tempo para realizar suas tarefas de trabalho ou pessoais, não necessitando enfrentar o trânsito das grandes cidades para se dirigir até o seu local de trabalho. Em consequência disso, os trabalhadores e empregadores acabam ganhando mais tempo para si e melhorando sua qualidade de vida.

O teletrabalho pode gerar vantagens inclusive ambientais, por meio da diminuição da circulação de automóveis e conseqüentemente com a redução da emissão de gases poluentes no ar, conforme Oliveira (2020). Outrossim, o autor

destaca a importância do teletrabalho em poder gerar empregos e inclusão no mercado de trabalho de pessoas que possuem dificuldades de conseguir empregos formais, como é o caso de deficientes físicos e idosos, reduzindo as desigualdades sociais e o desemprego.

Keller (2020) cita que o regime do Teletrabalho foi e ainda é muito utilizado durante a pandemia da Covid-19, sendo uma forma positiva de redução dos custos operacionais e maior produtividade dos funcionários, que deixam de enfrentar grandes trânsitos ao se deslocar até o ambiente da empresa.

No Brasil, as empresas estão utilizando o regime de teletrabalho com maior frequência. Ainda, importa destacar que, em decorrência da pandemia, os processos trabalhistas envolvendo o teletrabalho cresceram 270% no país. Conforme levantamento de dados realizados pelas Varas de Trabalho, no ano de 2019 entre os meses de março à agosto foram registradas 46 ações de reclamações das condições do teletrabalho, sendo que no mesmo período no ano de 2020, registrou-se 170 novos processos (RODRIGUES, 2020, texto digital).

Em contrapartida, assim como existem vantagens, o teletrabalho também pode trazer desvantagens tanto ao empregado quanto ao empregador. Hazan e Marato (2018) partem do pressuposto de que o regime de teletrabalho pode trazer maior insegurança em comparação com o trabalho exercido no ambiente interno da empresa.

Para Oliveira (2020), uma das desvantagens do empregador é a maior dificuldade de controle e fiscalização da produtividade das relações laborais, mesmo existindo na atualidade diversos meios tecnológicos possíveis de serem utilizados para isso. Além disso, o autor destaca que o regime de teletrabalho pode fazer com que ocorra maiores chances de quebra de sigilo e de transmissão de informações importantes para instituições concorrentes.

No entendimento de Oliveira e Tchakerian (2021), o regime de teletrabalho pode trazer desafios também aos empresários, como o risco de maior desconcentração e dispersão das tarefas devido ao ambiente familiar, maior responsabilidade, pois o trabalho depende exclusivamente dele, além de aumentar as chances de perder grandes negócios pela falta de disciplina.

Em relação às desvantagens para o teletrabalhador, Oliveira (2020) explana que o trabalho realizado externamente da empresa pode trazer certos riscos como a dificuldade de distinguir as adversidades pessoais das tarefas profissionais, podendo

ocasionar interferência nos resultados do trabalho, a possibilidade de aumento excessivo das horas trabalhadas, distanciamento das decisões, maiores dificuldades de promoções e podendo gerar desafios entre as relações familiares. Ademais, Hazan e Marato (2018) entendem que o teletrabalho pode trazer a sensação de isolamento e exclusão do convívio social, já que o teletrabalhador não possui contato físico com os demais colegas de serviço.

Diante da exposição de suas vantagens e desvantagens, torna-se necessário apontar e discorrer a respeito de suas diferentes modalidades.

### **3.3 Modalidades do Teletrabalho**

Como visto anteriormente, o teletrabalho é um regime de trabalho à distância do empregador, que tem como características principais o fator geográfico (distância), o fator tecnológico (uso das tecnologias de informação) e o fator organizacional (mudança na organização e na realização das tarefas). Este regime laborativo divide-se em certas modalidades. Embora os doutrinadores trazem diversas classificações, algumas se destacam, quais sejam: o teletrabalho a domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho móvel e o teletrabalho transnacional.

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

A modalidade de Teletrabalho em domicílio, também chamada de *home office* ou *eletronic home work*, caracteriza-se como aquele realizado na residência do empregado ou até mesmo em ambiente familiar diverso, mediante o uso de tecnologias que permitam a comunicação com a empresa, conforme Oliveira (2020). O autor acrescenta que no Brasil é comum os gastos com energia elétrica, telefone e internet serem incumbidos aos trabalhadores que exercem suas atividades nesta modalidade.

No teletrabalho a domicílio, o empregado realiza suas tarefas no ambiente

familiar através da utilização das tecnologias de informação, como é possível se constatar no trecho abaixo transcrito:

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

Já a respeito do Teletrabalho em telecentros, Oliveira (2020) destaca que são muito utilizados na Europa, localizados distantes da sede da empresa e que geralmente são próximos à residência do trabalhador, a fim de facilitar a locomoção até o ambiente em que irão exercer as atividades laborais. Tais locais podem ou não ser de propriedade da empresa. Lourenço e Aranalde (2018) acrescentam que os telecentros são locais de trabalho estrategicamente situados entre o domicílio do empregado e a sede da empresa, pertencentes a uma ou mais empresas.

Por sua vez, na modalidade de teletrabalho móvel, Oliveira (2020) aponta que não existe um local fixo para a realização das atividades e que normalmente são exercidas em viagens por intermédio de equipamentos como notebook ou celular, que permitem que o trabalho possa ser realizado. Ainda, o autor salienta que pode ser exercido até mesmo dentro de aviões, carros, em casa ou em escritório de clientes, sendo exclusivamente necessário o uso das tecnologias de informação, modalidade utilizada frequentemente no Japão e no Canadá.

No teletrabalho móvel, também chamado de nômade ou itinerante, o teletrabalhador possui grande mobilidade, não existindo um local fixo para o exercício das tarefas laborativas, como se observa no fragmento a seguir:

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

Por fim, existe o Teletrabalho Transnacional, no qual ocorre o cumprimento das atividades entre os trabalhadores de países distintos, com a unificação da elaboração dos projetos, por meio de recursos telemáticos. Segundo Oliveira (2020), esta modalidade pode ocasionar certa precarização dos direitos fundamentais, por não determinar quais regras devem ser seguidas em casos de demandas judiciais.

Tal modalidade, também pode trazer vantagens, como o fato de incluir o teletrabalho em um contexto de globalização, possibilitando a ele outras oportunidades de emprego.

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

Após estas ponderações sobre o conceito, surgimento, modalidades, vantagens e desvantagens do regime de teletrabalho, importante se faz investigar a respeito das premissas inovadoras que a Reforma Trabalhista abordou sobre o Teletrabalho no Brasil.

#### **4 A LEI N. 13467 DE 2017 E O TELETRABALHO NO BRASIL**

Uma das propostas do governo, com a finalidade de diminuir os altos índices de desemprego e estagnação da economia no Brasil foi a Reforma Trabalhista de 2017, que modificou de forma significativa os direitos dos trabalhadores, as normas da Justiça do Trabalho e os aspectos sindicais, acarretando em maior flexibilidade, gerando empregos e colaborando para o crescimento do país. Conforme os autores Weigand Neto e Souza (2018), as modificações impostas pela Reforma tiveram a finalidade de regular as lacunas e as dúvidas que geravam grandes incertezas jurídicas, as quais imobilizavam a utilização da evolução da tecnologia no ambiente empresarial.

Segundo Romar (2018), a Reforma Trabalhista trouxe profundas mudanças no Direito do Trabalho ao ponto de afetar alguns de seus princípios, fragilizando seu alicerce científico e reconsiderando seus fundamentos. A necessidade de adequar à realidade da população, por meio dos novos meios e regimes de trabalho, influenciaram ainda mais na necessidade da Reforma:

Soma-se a isso a necessidade de adequação da legislação às condições de trabalho atuais, como o home office, trabalho autônomo e o trabalho intermitente... Na época de sua criação, eles não poderiam ser previstos, mas hoje, com as novas regras, é possível regulamentá-los (WEIGAND

NETO; SOUZA, 2018, p. 10).

Por estes motivos que se faz primordial explorar as premissas inovadoras que a Reforma Trabalhista de 2017 abordou sobre o Teletrabalho no nosso país.

#### **4.1 As premissas inovadoras da Reforma Trabalhista quanto ao Teletrabalho**

As normas da antiga Lei de 1943 não se encaixavam na realidade atual da população e nas mudanças constantes de hábitos, sendo realizada a Reforma Trabalhista como uma necessidade de atender as mudanças sociais. Pipek, Dutra e Magano (2017) acreditavam que a regulamentação do Teletrabalho, pela Lei de nº 13.467 de 2017, iria extinguir inúmeras dúvidas que existiam a respeito da ausência de controle de jornada, possibilidade de alteração de regimes e custos sobre os equipamentos.

A respeito das mudanças no regime de teletrabalho, Spielmann (2017) expõe:

A reforma foi bem ampla e mudou vários dispositivos da CLT. No tocante ao teletrabalho, podemos dividir as alterações em três pontos: a inserção do teletrabalho nos tipos de trabalho não submetidos às disposições de controle da duração do trabalho; disposições específicas sobre teletrabalho e inserção do teletrabalho nas matérias nas quais se tem prevalência do negociado pelo legislado (SPIELMANN, 2017, p. 67).

Assim, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma grande inovação, passando a regulamentar o regime de Teletrabalho no Brasil, adicionando à CLT o Capítulo II-A e tratando a respeito deste importante conteúdo em seus artigos 75-A a 75-E, conforme leciona Oliveira (2020). Inicialmente, no primeiro artigo (75-A) é feita uma simples introdução, explicando que o teletrabalho será regulamentado por aquele capítulo:

**Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Por meio da Reforma, estabeleceu-se a normatização do teletrabalho, sendo este caracterizado como o trabalho exercido predominantemente fora da sede da empresa, com a utilização da tecnologia e como o exercício de atividades que não se caracterizem como trabalho externo, como já citado anteriormente. Regulamentação esta, disposta no artigo 75-B da CLT:

**Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Deste modo, o legislador brasileiro exigiu para a configuração do teletrabalho que este seja exercido mediante a utilização dos meios tecnológicos e fora do estabelecimento da empresa, sendo diferenciado do trabalho externo.

Oliveira (2020) acrescenta que, através da Reforma Trabalhista definiu-se que o comparecimento do empregado à dependência da empresa para realizar determinada tarefa que careça de seu comparecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho. Nesta mesma ideia, Romar (2018) e Calvo (2020) acreditam que o fato de o empregado trabalhar alguns dias dentro da empresa não desconfigura o regime de teletrabalho, desde que o maior tempo de serviço seja realizado externamente.

O legislador optou por um conceito de teletrabalho combinado, podendo ocorrer a execução das atividades fora e dentro da empresa. Nas palavras de Spielmann (2017):

Numa interpretação gramatical, entende-se que as atividades realizadas no âmbito da empresa seriam exceção, pois somente seria obrigatória a presença do empregado para atividades que exigissem a presença do empregado. Se a atividade, por sua natureza, exigir a presença física do empregado nas dependências da empresa, na maior parte do tempo, é trabalho tradicional em regime presencial, que pode ser realizada com suporte da informática e não teletrabalho... (SPIELMANN, 2017, p. 68-69).

Conforme Oliveira (2020), o legislador também determina, por meio da Reforma, que deve existir de forma expressa no contrato de trabalho as atividades que serão realizadas pelo empregado em regime de teletrabalho. Este entendimento está disposto no artigo 75-C da CLT:

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

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

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Para Cassar (2018), o dispositivo legal apresenta certa confusão, visto que, mesmo que exista a possibilidade de o contrato ser unilateral, ele faz a exigência de

registro aditivo contratual: “[...] pois ao mesmo tempo que permite que a alteração seja unilateral, por determinação do empregador, exige termo aditivo ao contrato. E se o empregado não assinar e não concordar com o aditivo? A exigência de aditivo neste caso é inócua.” ( CASSAR, 2018, p. 135).

Weigand Neto e Souza (2018) destacam que, tal artigo pode gerar conflitos jurídicos, já que acaba caracterizando uma alteração unilateral de contrato, o que é nulo nos termos do artigo 468 da CLT. Além disso, os autores acrescentam que a alteração de regime de trabalho para o presencial pode ocorrer sem o consentimento do teletrabalhador, fator que é prejudicial à ele, ferindo o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Outra normatização trazida pela Reforma Trabalhista, foi o artigo 75-D, que discorre sobre a possibilidade das partes ajustarem entre si as condições relacionadas às despesas para o desenvolvimento das atividades em regime de teletrabalho. Dessa forma, fica permitido que elas negociem como ficarão os custos relacionados à manutenção, infraestrutura, aquisição de equipamentos e internet, conforme Weigand Neto e Souza (2018). Assim, determina a legislação:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Neste mesmo sentido, Oliveira (2020) expõe que ficou estabelecido pela reforma Trabalhista que os gastos com aquisição, fornecimento e manutenção de materiais para a realização de tarefas no teletrabalho, devem estar descritos de forma clara e evidente no contrato de trabalho. Caso não conste no contrato essas especificidades, “[...] entende-se que a responsabilidade é do contratante, ou seja, do empregador, por força do artigo 2º da CLT, que atribui a assunção dos riscos da atividade econômica” (OLIVEIRA, 2020, p. 111).

O artigo 75-E da CLT, por sua vez, trouxe a inovação, na qual o legislador ordena que o empregador instrua seus empregados a respeito das precauções que devem ser tomadas, com o objetivo de evitar acidentes de trabalho e doenças. Além disso, o artigo coloca o empregado no compromisso de cumprir tais instruções:

**Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira

expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Sobre este dispositivo legal, Cassar (2018) expõe que se eventualmente ocorrer de o empregado em regime de teletrabalho contrair uma doença profissional, o empregador estará livre de responsabilização sobre o ocorrido, pela simples assinatura de termo de responsabilidade pelo teletrabalhador.

O artigo apresenta determinadas discordâncias, pois os princípios da proteção da saúde e da segurança do trabalhador são norteadores no Direito do Trabalho, como já descrito anteriormente, sendo um fator complexo verificar se o teletrabalhador atentou-se às orientações sobre as precauções que deveriam ser tomadas. Por este motivo: “[...] espera-se maior tutela do Poder Judiciário, em relação à parte hipossuficiente da relação de emprego, no que se refere à distribuição do ônus probatório.” (Conceição, Rosental e Franco, 2018, p. 1089)

Por fim, o artigo 611-A é considerado polêmico pela autora Spielmann (2017) por prever que a negociação coletiva terá preponderância sobre a legislação em certas situações, bem como pelo negociado preceder sobre o legislado no regime do teletrabalho. O artigo dispõe do seguinte:

**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Além disso, Keller (2020) expõe que a Reforma Trabalhista ocasionou a flexibilização do contrato de trabalho em regime de teletrabalho como uma de suas inovações. Assim, são notáveis os grandes avanços e as profundas mudanças que a Lei número 13.467 de 2017 trouxe tanto para os trabalhadores brasileiros quanto para os empregadores, as quais impactam de forma intensa no cotidiano de todos, inclusive ocasionando transformações na jornada de trabalho.

#### **4.2 A Jornada de Trabalho e as horas extras do teletrabalhador**

Em relação às mudanças trazidas pela referida Reforma, Weigand Neto e Souza (2018) esclarecem que ela incluiu à CLT o inciso III do artigo 62, fixando o

regime de teletrabalho como uma das exceções do artigo que trata a respeito da duração do trabalho e como consequência, dispensando o controle da jornada de trabalho investigada anteriormente, fator que já ocorria nas modalidades de trabalho externo e em cargos de confiança. Estabelece o dispositivo legal:

**Art. 62** - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL, lei 13.467 de 2017, texto digital).

Em concordância, Renzetti (2018) esclarece a respeito do controle da jornada de trabalho e horas extras:

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

De acordo com Romar (2018), a CLT em seu artigo 62 exclui três tipos de empregados do direito a receber horas extras, dos quais não é possível controlar efetivamente a jornada de trabalho, sendo um deles o teletrabalhador. Com essa mudança, por dedução da lei, afasta-se qualquer modo de controle da jornada de trabalho, diminuindo as incertezas a respeito das horas extras, segundo Weigand Neto e Souza (2018).

Nesta mesma linha, Pipek, Dutra e Magano (2017) expõem que a Reforma Trabalhista excluiu os teletrabalhadores do controle da jornada de trabalho, não possuindo direito às horas extras, fator que não era regulamentado anteriormente pela CLT. Os autores expõem que o artigo mencionado acaba gerando certas discussões no âmbito jurídico, sobre o direito ou não dos teletrabalhadores serem protegidos pelo dispositivo "da duração do trabalho".

Para Oliveira (2020), o legislador partiu do princípio de que no regime do teletrabalho o teletrabalhador possui maior flexibilidade e liberdade para executar suas tarefas, assim como na determinação de seus horários, fator que não geraria a existência de fiscalização e monitoramento da jornada pela empresa. Assim, Delgado (2017) entende que os empregados que trabalham em situações nas quais o controle da jornada de trabalho é de difícil controle, não terão direito ao recebimento de horas extras, intervalos trabalhistas, entre outros.

Por outro lado, Renzetti (2018) pontua que o fato de o empregado estar em regime de teletrabalho não quer dizer que o empregador não possua formas de

controlar a sua jornada de trabalho, mas sim, existem meios efetivos de monitorá-la. Inclusive, é notável que as tecnologias atuais permitem ao empregador a fiscalização, mediante sistema de informações ao domínio do empregado.

Assim, Weigand Neto e Souza (2018) afirmam que apesar de existir essa lei, as empresas devem ficar atentas em decorrência da grande gama de ferramentas tecnológicas atuais que fazem com que seja possível o perfeito controle da jornada de trabalho, até mesmo em regime de teletrabalho. Assim, as empresas precisam analisar se não existe algum controle concreto da jornada de trabalho, vejamos:

Dessa forma, é necessário não apenas o expresso ajuste da condição de trabalho (com enquadramento ao art. 62, inciso III da CLT), mas, especialmente, que não haja nenhum controle efetivo da jornada, sob pena de descaracterização da excludente legal (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 52).

Neste mesmo sentido, Cassar (2018) alega que somente será excluído do capítulo “da duração do trabalho”, se ficar comprovado que não existem meios de controlar a jornada laboral. Assim, embora exista a lei que exclua o teletrabalhador do direito às horas extras, a regra fica caracterizada como uma presunção relativa, podendo existir prova contrária, como pode se observar no trecho abaixo transcrito por Delgado (2017):

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas. Trata-se, naturalmente, de presunção relativa - que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário (DELGADO, 2017, p.133).

Em concordância, Oliveira (2020) leciona que, apesar dos teletrabalhadores estarem excluídos do capítulo “da duração do trabalho”, o artigo gera apenas uma presunção jurídica relativa de que a jornada não poderia ser controlada, não gerando direitos à hora extra, suposição que pode ser refutada através de uma prova efetiva do monitoramento da jornada laboral. Em relação ao direito de horas extras em caso de comprovado o controle, acrescenta:

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

Acompanha tal entendimento Leite (2018), o qual ressalta que, de acordo com o princípio da primazia da realidade, quando existir o efetivo controle da jornada de trabalho, o empregado fará jus ao recebimento de horas extras e às horas noturnas, tanto no regime de teletrabalho quanto no trabalho à distância. A este respeito, Martinez (2020):

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

Portanto, como mencionado anteriormente, foi criado pela CLT apenas uma suposição e não uma determinação legal de que no teletrabalho os empregados não estão sujeitos a controle e monitoramento de trabalho. Cassar (2018), acrescenta que, por este motivo, deve haver uma interpretação restritiva do artigo. A este respeito, Delgado (2019) expõe:

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

Desta forma, é visível que o artigo deve ser seguido de forma restritiva, pois existem meios eficientes de comprovar a jornada de trabalho no regime de teletrabalho, o que se passa a analisar a seguir:

#### **4.3 Possíveis mecanismos de controle da jornada de trabalho do teletrabalhor**

Realmente, antigamente o monitoramento da jornada laboral era complexo, porém, por meio das novas tecnologias disponíveis na atualidade, fica possível de forma clara a conexão entre o empregado e o empregador, o que facilita o controle e a fiscalização das atividades em tempo real. Por estes motivos, Cassar (2018) acredita que é um absurdo a legislação excluir os teletrabalhadores do direito às horas extras e seus benefícios, pela simples presunção de que a jornada não possui fiscalização adequada.

Ademais, Estrada (2017, p. 17) vê o monitoramento no regime de teletrabalho

como mais eficiente do que a própria fiscalização física, uma vez que as tecnologias computadorizadas permitem o controle laborativo e até dos períodos de descanso: “[...] existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara com a fiscalização física”.

Cassar (2018) descreve que a pessoa em regime de teletrabalho pode ser monitorada através de diversos sistemas como: intranet, telefone, GPS, rádio, câmeras de monitoramento e inclusive por meio de estipulação de número mínimo de tarefas a serem cumpridas diariamente. Nesta mesma linha de raciocínio, Hazan e Marato (2018) complementam, que as câmeras, os microfones e sistemas de softwares são capazes de verificar com eficiência a jornada laboral:

É plenamente viável atualmente o desenvolvimento de softwares capazes de verificar não somente a data e a hora em que as atividades são realizadas, mas a quantidade e a qualidade de acessos à internet, os conteúdos visualizados, o tempo gasto para realizar cada atividade, por meio de históricos, cookies, entre outros. Ademais, é possível determinar também que o equipamento transmita os resultados do trabalhador em tempo real ao comando central da empresa (HAZAN; MARATO, 2018, p. 12).

Inclusive no Brasil, inúmeras empresas possuem sistemas que restringem o seu funcionamento após determinado horário de trabalho, bem como horários definidos de intervalos, que impedem o empregado de laborar nesse período, sendo uma maneira de controle da jornada, conforme reconhece Oliveira (2020). A este respeito, Felipe (2018) explica:

Os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitaram o controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, como por exemplo, o controle do tempo de execução das tarefas, produção por hora, dia etc, tudo de forma *on line* e muitas vezes em tempo real. (FELIPPE, 2018, p.73).

Nesta mesma linha, Melo (2017) acrescenta que o monitoramento pode ocorrer por intermédio de sistemas de verificação de login e logout, telefonemas constantes de supervisores, podendo neste caso serem amparados pelo direito à proteção da jornada e de possíveis horas extras.

Esse controle e fiscalização sobre o empregado em regime de teletrabalho, deve ser realizado com cuidado, para que não ocorra ameaça aos direitos de imagem, intimidade e privacidade do teletrabalhador, segundo entendimento de Leite (2018). Sobre isso, Felipe (2018) explicita que o monitoramento não pode ferir os direitos fundamentais do empregado e nem o desrespeitar moral ou fisicamente,

devendo ser levado em consideração também os seus períodos de descanso, que são fundamentais.

Em contrapartida, Pretti (2018) acredita que através das mudanças tecnológicas, o regime de teletrabalho necessita de adequação, gerando maior versatilidade nos modelos de administração, ordenamento e gerenciamento. Ainda, acrescenta que deve existir uma transição de preferências, atendo-se ao comportamento e à performance na realização das atividades pelo empregado e não às horas trabalhadas, existindo assim certa confiança entre as partes.

O autor citado recentemente expõe que a chave para o sucesso do Teletrabalho é a análise do desempenho do teletrabalhador: “Ao permitir que seus funcionários empreendedores, criativos e intuitivos, se auto gerenciem, as empresas terão um Teletrabalhador mais produtivo e sua revitalização ocorrerá de dentro para fora” (Pretti, 2018, p. 96).

Neste mesmo sentido, Felipe (2018) pontua que deve existir uma ponderação entre o trabalho exercido presencialmente e o trabalho remoto, através da estipulação de metas diárias que se equiparam a carga horária diária a serem cumpridas pelo teletrabalhador, ocorrendo assim um controle do resultado e não do horário exatamente cumprido.

Desta forma, é notável que existem sim meios eficazes que podem ser utilizados para a verificação do cumprimento das tarefas em regime de teletrabalho, ainda que de forma a determinar tarefas e verificar a qualidade do trabalho, assim, caso ocorra a jornada extraordinária, os teletrabalhadores poderão usufruir de seus benefícios.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

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

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

Além disso, constatou-se que no Brasil a jornada de trabalho é determinada em lei, visando a integridade física e psicológica dos trabalhadores, devendo ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Caso esse limite exceda, o trabalhador estará realizando jornada extraordinária, tendo direito ao recebimento de remuneração de no mínimo 50% da hora habitual. Esse controle deve ser feito por meio de registro manual, eletrônico ou mecânico das horas de início e encerramento das atividades diárias.

Já no segundo tópico, que trata a respeito do surgimento do teletrabalho, suas modalidades, vantagens e desvantagens, observou-se que há muitos anos ele já estava em uso, porém, somente com a Reforma Trabalhista de 2017 ele passou a ser regulamentado. Percebeu-se que ele possui 4 modalidades principais, quais sejam: o teletrabalho a domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho móvel e o teletrabalho transnacional. Ainda, verificou-se que é um regime em que pode haver uma redução dos gastos com transportes, flexibilização de horários, aumento da produtividade, como também vantagens ambientais. Por outro lado, no teletrabalho pode existir uma dificuldade de distinguir o ambiente familiar do ambiente laborativo, além de ter riscos com a quebra de sigilo de informações ou risco de distrações.

No último tópico, constatou-se que, mesmo com uma modesta normatização, pela Reforma ter instituído um capítulo específico do Teletrabalho, com certeza já foi uma grande inovação, reconhecendo a importância do tema em meio às transformações da sociedade e do ambiente profissional. Assim, evidenciou-se que ela conceituou o teletrabalho como o trabalho exercido predominantemente fora das dependências da empresa, tendo como critérios fundamentais o fator geográfico e a utilização das tecnologias de informação e comunicação, diferenciando-o do trabalho externo.

Em relação aos avanços trazidos pela Lei nº 13.467 de 2017, verificou-se a determinação de que deverão constar expressamente no contrato de trabalho as

atividades que serão realizadas de forma remota. Tal dispositivo deixa certas discussões sobre a possibilidade de estar ferindo o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao ser possível a alteração de contrato sem o consentimento do teletrabalhador, ou seja, com uma alteração unilateral de contrato.

Além disso, conforme outro dispositivo da lei, analisou-se que o mesmo contrato deverá apresentar de forma clara e evidente quem irá arcar com as despesas e fornecimento de equipamentos tecnológicos para a realização das tarefas em regime de teletrabalho. Caso não conste estas especificações, o empregador deverá assumir tais gastos.

Ademais, percebeu-se que, na referida Reforma, o legislador exige que o empregador instrua sobre as formas de agir para evitar e prevenir riscos à saúde, doenças e acidentes de trabalho. O teletrabalhador, por sua vez, deverá assinar termo de responsabilidade sobre o recebimento das orientações. Portanto, caso venha a ocorrer algum acidente, os empregadores estarão livres de responsabilização. Este fator gera debates, já que o princípio da proteção à saúde e a segurança do trabalhador são fundamentais no Direito do Trabalho, ficando difícil averiguar se realmente o teletrabalhador atentou-se às recomendações.

Em relação ao direito ou não ao recebimento das horas extras e da configuração da jornada de trabalho no teletrabalho, averiguou-se que, conforme determinação exclusiva da Reforma, em seu artigo 62, inciso III da CLT, os teletrabalhadores estariam excluídos da seção “da duração do trabalho”, não possuindo direito aos seus benefícios, ou seja, não podendo fazer jus ao recebimento das horas extras, adicional noturno e intervalos remunerados.

Entendeu-se que o legislador partiu do princípio de que, devido o regime de teletrabalho ser realizado longe das dependências do empregador, ele estaria com seus horários flexibilizados, não podendo assim supervisionar se o teletrabalhador cumpriu a jornada estabelecida em lei de 8h diárias e 44h semanais e nem verificar se executou jornada extraordinária.

Porém, devido a gama tecnológica existente na atualidade, que nos permite a comunicação em tempo real, constatou-se que é sim possível averiguar como o teletrabalho está sendo executado, inclusive verificando os períodos de descanso e intervalos. Tal controle da jornada laborativa pode ocorrer por meio da internet, telefonemas, controle de logins, câmera de monitoramento, programas de softwares, como também, por meio da verificação da produtividade do empregado,

estabelecendo as mesmas tarefas que seriam realizadas no período de trabalho presencial. Vale lembrar que esses instrumentos necessitam ser utilizados com cautela, devendo se observar os direitos à imagem, à privacidade e à intimidade do teletrabalhador.

Desta forma, percebe-se que a problematização do trabalho foi devidamente respondida, uma vez que verificou que a lei, especialmente o artigo 62, inciso III da CLT, traz apenas uma presunção jurídica de que a jornada do teletrabalhador não é fiscalizada. Assim, essa presunção pode ser contrariada a partir da existência de uma prova de que a jornada foi devidamente controlada através dos meios telemáticos disponíveis da atualidade.

Portanto, de acordo com o princípio da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, existindo meios eficientes de controlar a jornada laboral e comprovada a realização de horas extraordinárias pelo teletrabalhador, ele terá sim o direito a proteção da jornada de trabalho, podendo inclusive afefir o direito à horas extras, da mesma maneira como ocorre com o trabalho presencial.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LRT, 2016;

BRASIL. Lei nº 13.467 de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. **Diário Oficial**. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 19 mar. 2021;

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 23 out. 2020;

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2020;

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

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

São Paulo: LTr, 2017. p. 33-38;

CONCEIÇÃO, Mauro Lucas Barreto da; ROSENTAL, Viviane Aparecida; FRANCO, Ângela Barbosa. **O Teletrabalho à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma**. Revista Científica Univiçosa - Volume 10 - n. 1 - Viçosa-MG - JAN/DEZ 2018;

DELGADO, Maurício Goldinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. 1ª Ed. São Paulo, LTr, 2017;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. São Paulo: Ltda, 2019;

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

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**. Teletrabalho/ Home office e a Jornada de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018;

HAZAN, Bruno Ferraz; MARATO, Amanda. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma Trabalhista**. Lex Humana, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2175-0947. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>> Acesso em: 01 abr. 2021;

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **O regime de teletrabalho e o direito a desconexão**. Revista Percurso. Curitiba, 2020, Vol. 1, nº 32, p173-188;

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e as Novas Tecnologias**. 1ª Ed. São Paulo, Almedina, 2020;

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2018;

LOURENÇO, Lucas Barbieri. ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho-A (Des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). In: BRASIL. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em: <[http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-\\_TRT12\\_ED\\_30\\_2018.pdf](http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2018/10/REVISTA-_TRT12_ED_30_2018.pdf)> Acesso em: 31 mar. 2021;

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020;

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA, Brasil, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 26 abr. 2021;

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da**

**pesquisa no direito.** 6º ed. São Paulo: Saraiva, 2009;

OLIVEIRA, Aristeu de; TCHAKERIAN, Guilherme. **Home Office e Teletrabalho.** 1ª Ed. Salvador: Juspodivm, 2021;

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral.** 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020;

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual:** causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017;

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista.** 1ª Ed. São Paulo, Blucher, 2017;

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual do Direito do Trabalho.** 1ª Ed. São Paulo: Rideel, 2018;

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

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

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

RODRIGUES, Eduardo. **Ações sobre home office sobem 270%; parlamentares propõem novas regras.** UOL. Brasília, 20 out. 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/10/20/acoes-sobre-home-office-sobem-270-parlamentares-propoem-novas-regras.htm>> Acesso em: 23 out. 2020;

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

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. In: Lenza, Pedro. **OAB Esquematizado.** São Paulo: SaraivaJur, 2020 p. 950-1021;

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O teletrabalho nas relações laborais do Brasil.** 2017. Monografia (Pós-Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Direito, Rio Grande do Sul, 2017;

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