

ISSN 1678-8729

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

DO CENTRO UNIVERSITÁRIO NEWTON PAIVA

NÚMERO 45 | SETEMBRO / DEZEMBRO 2021

DOSSIÊ ESPECIAL: IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO DIREITO



Newton

A DIFUSÃO DO HOME OFFICE NO MUNDO DO TRABALHO PÓS-COVID: REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA E A EXCLUSÃO DA JORNADA DE TRABALHO

THE DIFFUSION OF HOME OFFICE IN THE WORLD OF POST-COVIDED WORK: NORMATIVE REGULATIONS AND THE EXCLUSION OF WORK DAYS

Monique Ellen da Silva Chaves¹
Saulo Nunes de Carvalho Almeida²

RESUMO: A difusão de tecnologias emergentes sempre apresentou uma grande influência sobre o Direito do Trabalho. Mantendo esse espírito, a Reforma Trabalhista incluiu na CLT a normatização do teletrabalho, que consiste em uma modalidade de trabalho a distância, em que o empregado exerce o labor em local diverso do estabelecimento empresarial, sendo a tecnologia a principal ferramenta para a execução desse serviço. Considerando o exponencial aumento experimentado por essa modalidade laboral, em virtude da pandemia global da covid-19, o presente estudo buscou analisar as características do teletrabalho, bem como as implicações da ausência de jornada laboral desses teletrabalhadores, em face da inclusão do inciso III ao artigo 62 da CLT. A problemática encontra-se no questionamento acerca da constitucionalidade desse dispositivo, uma vez que a limitação da jornada de trabalho consiste em um direito social previsto na Carta Magna. A metodologia adotada para o desenvolvimento desse trabalho foi através da análise de doutrinas bibliográficas especializadas e relevantes entendimentos jurisprudenciais pátrios sobre o assunto. O presente estudo evidenciou a inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, em virtude da supressão de relevante direito social fundamental adquirido ao longo de anos de árdua caminhada de direitos trabalhistas.

Palavras-chave: artigo 62, III da CLT; ausência de jornada de trabalho; teletrabalhadores.

ABSTRACT: The diffusion of emerging technologies has always had a great influence on Labor Law. In keeping with this spirit, the Labor Reform included in the CLT the standardization of teleworking, which consists of a distance work modality, in which the employee performs work in a different place from the business establishment, with technology is the main tool for the execution of that service. Considering the exponential increase experienced by this type of work, due to the global pandemic of covid-19, the present study sought to analyze the characteristics of teleworking, as well as the implications of the absence of working hours for these teleworkers, in view of the inclusion of item III to the article 62 of the CLT. The problem is found in the questioning about the constitutionality of this device, since the limitation of working hours consists of a social right provided for in the Magna Carta. The methodology adopted for the development of this work was through the analysis of specialized bibliographic doctrines and relevant national jurisprudential understandings on the subject. The present study showed the unconstitutionality of item III of article 62 of the CLT, due to the suppression of a relevant fundamental social right acquired over years of arduous labor rights.

Keywords: Article 62, III of the CLT; absence of working hours; teleworkers.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Quixadá.

² Pós-doutor em Direito pela UNIFOR. Pós-doutorando em Direito pela UNICAP. Doutor e Mestre em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Professor Universitário UniCatólica/Quixadá e UNIFANOR.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho se inova a cada dia e busca se aperfeiçoar frente às mudanças do mundo contemporâneo. Com a Lei 13.457/2017, surgiu Reforma Trabalhista, que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com a intenção de trazer uma nova modalidade de trabalho a distância, que permite que o empregado realize seu ofício em um ambiente diverso do estabelecimento empresarial, foi normatizada a figura do teletrabalho, através da inclusão do capítulo II-A, no título II, nos artigos 75-A a 75-E.

A regulamentação do teletrabalho na CLT apresenta algumas omissões que acabam por trazer conflitos, no que tange à aplicação dessa modalidade de trabalho a distância. Diante disso, o presente trabalho tem como justificativa analisar os pontos referentes à aplicação do teletrabalho, presente nos artigos incluídos com a Reforma Trabalhista, bem como trazer a problematização do inciso III do artigo 62 da CLT, no que se refere à análise da exclusão da jornada de trabalho dos empregados que se encontram em regime de teletrabalho, questionando a sua constitucionalidade, frente à ausência da jornada de trabalho dos teletrabalhadores e as implicações que isso pode acarretar.

O processo metodológico que será utilizado para o desenvolvimento do estudo proposto consistirá na análise de fontes bibliográficas, e também na análise da legislação e da jurisprudência, em que será realizado um estudo descritivo e analítico a respeito do entendimento doutrinário e do ordenamento jurídico pátrio sobre essa nova modalidade de serviço a distância, suas características, e os posicionamentos acerca da constitucionalidade do inciso III, do artigo 62 da CLT.

Em síntese, o presente estudo buscará analisar a natureza constitucional do artigo mencionado, uma vez que os empregados em regime de teletrabalho foram excluídos da jornada laboral. Com isso, será discutido se esse artigo é constitucional ou inconstitucional, bem como será analisado como se procederá a aferição da jornada de trabalho desses empregados, uma vez que segundo o artigo 6º da CLT, os teletrabalhadores são equiparados aos demais empregados. Diante disso, pugna-se inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, pois todos os trabalhadores são iguais, e não é justa a exclusão dos teletrabalhadores da jornada de trabalho, em que, devido a isso, poderão exercer seu serviço além das 8 horas previstas na Constituição federal, ferindo diretamente um direito social garantido ao trabalhador.

2 O NASCIMENTO DO TELETRABALHO E SUA DEFINIÇÃO LEGAL

Ao analisarmos a história, a origem do trabalho a distância aconteceu em 1857, com a Companhia de Estrada de Ferro Penn, que, com o intuito de gerenciar o pessoal que trabalhava distante do escritório principal, se utilizavam do telégrafo como técnica de telecomunicação. Em meados dos anos 1970, Jack Mathias Nilles, no cargo de secretário do Comitê de Investigação da *Aerospace Corporation*, do sul da Califórnia, foi responsável por resolver o problema do trânsito na cidade, em virtude das viagens diárias realizadas ao trabalho, criou a ideia de não ir ao trabalho, uma vez que a tecnologia possibilita ao homem laborar em casa ou próximo desta, em tempo parcial ou integral.

O fruto dessa ideia, transformado em projeto, trouxe à tona os conceitos de *telecommuting* e *teleworking*. Segundo Nilles, o teletrabalho (*telework*) é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez destes irem ao trabalho; é a atividade externa ao escritório central, em um ou mais dias da semana, realizado em casa ou em um centro de telesserviço. Já o *telecommuting* - telesserviço - é outro meio utilizado para substituir as viagens para o trabalho

por tecnologias de informação existentes.³

Jack Nilles ficou popularmente conhecido como o pai do teletrabalho. Quando perguntado como seria possível reduzir as viagens diárias ao trabalho, e, conseqüentemente, diminuir a poluição ambiental, pensou em como poderia se utilizar das novas tecnologias para melhorar esse problema. Foi aí que surgiu seu questionamento: “Por que precisamos ir ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo?”.⁴ (NILLES)

No final da década de 70 e início da década de 80 algumas empresas norte-americanas e europeias começaram a testar essa nova modalidade laboral. Apesar de seus esforços, os resultados não foram muito satisfatórios, visto que não havia um preparo suficiente para sua implantação.

No Brasil, o teletrabalho foi introduzido apenas em 1997, através de um seminário que tratava sobre o tema, e do lançamento do livro “*De Volta para Casa – Desmistificando o Telecommuting*”. No entanto, se tem notícias de que antes disso, mais precisamente em 1986, a empresa pública Serpro já havia implantado um projeto piloto sobre teletrabalho, com participação de quatro empregados desenvolvedores de *softwares*.

Com o passar do tempo, cada vez mais brasileiros foram migrando para essa nova modalidade de trabalho a distância, usualmente conhecida como *home-office*. Até que em 2011, finalmente foi regulamentado no nosso Ordenamento Jurídico Brasileiro, através da Lei 12.551/11, que alterou o art. 6º da CLT, que ficou com a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de trabalho. Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Atualmente, essa forma de prestação de serviços a distância vem se expandindo em diversos setores do trabalho, principalmente com o desenvolvimento e crescimento da tecnologia e da informática. Diante da globalização no mundo, surgiu-se um cenário adequado para a criação desse tipo de serviço, que englobasse os trabalhos realizados fora do estabelecimento do empregador.

Conforme ensinado por Estrada, “etimologicamente ‘teletrabalho’ vem da união das palavras gregas e latinas *telou* e *tripaliare*, que querem dizer ‘longe’ e ‘trabalhar’, respectivamente”. O teletrabalho pode ser conceituado como o trabalho que é realizado pelo empregado, mas em um ambiente diferente da empresa, podendo ser na sua própria residência, em um escritório, ou qualquer outro local diverso do ambiente da empresa, podendo, inclusive, ser prestado até em outro país. Ou seja, pode ser caracterizado como uma forma de trabalho a distância, com base na internet, que tem importantes conseqüências espaciais.⁵

Em outras palavras, o teletrabalho é a modalidade de trabalho a distância, efetuado com o auxílio de meios de telecomunicações e/ou recursos computacionais. Segundo Garcia, o teletrabalho é um novo trabalho à distância, característico dos tempos modernos, uma vez

3 NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.9.

4 NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.9-10.

5 ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 123, p.97-119, jul./set., 2006, p.101.

que a tecnologia permite a realização desse ofício fora do ambiente empregatício, mantendo o vínculo com o empregador, através dos recursos eletrônicos e da informática.⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como sendo aquele que é executado com o uso das novas tecnologias da informação e comunicação, em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias. Segundo Martinez, o teletrabalho não é só uma forma de trabalho em domicílio, mas é uma nova estruturação laboral, em que o empregador encontra-se ausente fisicamente do estabelecimento empresarial, mas presente de maneira virtual, através de meios telemáticos, buscando atender os anseios profissionais.⁷

Balsan, em sua tese de defesa de mestrado, assinalou que o teletrabalho consiste num método mais flexível para realizar as atividades laborais. Essa nova modalidade, ainda que a distância, permite que o empregado mantenha contato com o empregador através da internet e da telefonia, podendo realizar suas atividades que até então eram realizadas só no estabelecimento empresarial, em ambiente diverso sem perder o vínculo com a empresa e com o empregador.⁸

No direito brasileiro, a definição legal de teletrabalho se encontra no capítulo II-A da CLT (LGL\1943\5), introduzido pela Lei 13.467/2017 (LGL\2017\5978), em seu artigo 75-B, possui a seguinte redação “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. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” Dentre os mais variados conceitos e definições da modalidade do teletrabalho, depreende-se que algumas características são comuns a todos, tais como: trabalho realizado por um empregado em local distinto do empregador, através de uma contraprestação pecuniária, utilizando-se de mecanismos de transmissão ou processamento de dados e com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem proporciona o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto.

É importante mencionar que, seguindo a linha de pensamento de Fincato, Guimarães e Matte, o teletrabalho não se resume basicamente na alteração do local ou ambiente escolhido para o desenvolvimento da atividade laboral, mas também, inclusive, para incluir o trabalhador, que ao utilizar a tecnologia a seu favor, se depara com uma nova proposta de execução de trabalho, mais livre e flexível, no entanto, individual, uma vez que devido à ausência do vínculo do trabalhador com a empresa empregadora, ocorre o afastamento do indivíduo teletrabalhador da rotina da empresa e dos demais funcionários.⁹

3 OS IMPACTOS DA COVID-19 E A EXPANSÃO DO TELETRABALHO

A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus, SARS-CoV-2, que foi identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. A doença

6 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p.253.

7 MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.252.

8 BALSAN, Jorge. *Perfil do Teletrabalhador*. 2001. 88f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, Florianópolis, 2001, p.8.

9 FINCATO, Denise; GUIMARÃES, Cíntia; MATTE, Maurício (Orgs.). *Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

pode ser transmitida de pessoa para pessoa, por meio de pequenas gotículas do nariz ou da boca, que se espalham quando uma pessoa com COVID-19 tosse ou espirra e outra pessoa saudável inspira essas gotículas de ar, contaminadas pelo vírus. A transmissão também pode acontecer por meio de objetos ou superfícies contaminadas, quando tocadas pelas pessoas e essas tocam seus olhos, nariz ou boca, fazendo com que o vírus entre em contato direto com seu organismo. Segundo as recomendações do Ministério da Saúde, é importante manter mais de 1 metro de distância de uma pessoa doente.

Os sintomas mais comuns da COVID-19 são: febre, cansaço e tosse seca. Alguns pacientes podem ter dores, congestão nasal, corrimento nasal, dor de garganta ou diarreia. Algumas pessoas são infectadas, mas não apresentam sintoma algum. A maioria das pessoas (cerca de 80%), se recupera da doença sem precisar de tratamento especial. Uma em cada seis pessoas que está com COVID-19 fica gravemente doente e desenvolve dificuldades respiratórias. As pessoas idosas e as que têm outras condições de saúde, como: hipertensão, problemas cardíacos ou diabetes, têm maior probabilidade de desenvolver o estado grave da doença.

Essa é a doença responsável por causar uma das maiores crises econômicas e, em síntese, mudar o mundo como o conhecíamos no ano de 2020.

Como se sabe, um dos efeitos da pandemia, nas organizações econômicas, foi a postura de empregadores buscarem novas alternativas para a manutenção de suas empresas e a continuidade dos trabalhos. O teletrabalho foi uma das melhores alternativas em meio a esse cenário de adaptações no âmbito trabalhista, uma vez que possibilitou a continuação das atividades, permitindo que as empresas e empregadores buscassem algum nível de produtividade (e lucros), mesmo em meio a essa situação que assolou o mundo inteiro.

Segundo o estudo “Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios”, criado por André Miceli, Coordenador do MBA de Marketing Digital da Fundação Getúlio Vargas (FGV), calcula-se um crescimento de 30% da adoção do teletrabalho após a pandemia. Em muitas áreas observou-se uma efetiva admissão do teletrabalho, o que levou as empresas a refletirem sobre isso. André Miceli em seu estudo menciona que, na instabilidade provocada pela pandemia, é necessário ser flexível com estruturas e modelos para fazer a empresa prosperar. É importante observar e se atentar para os benefícios que esses tipos de trabalho trazem para o trabalhador, como aumento entre 15% e 30% na produtividade da empresa.

Essa modalidade de trabalho a distância tornou-se um diferencial para as empresas que o adotam. É fruto das novas tecnologias, que está modificando as relações de trabalho e da sociedade. Algumas empresas têm buscado o teletrabalho como uma política de bem-estar para seus colaboradores. Conforme a pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), 70% visam a melhoria da qualidade de vida e 47% em concessão de benefícios os empregados e outros 47% em atração para novos talentos.

Diante dos riscos de contaminação e propagação da COVID-19 no Brasil e no mundo, estão sendo adotadas as mais diversas providências, com a finalidade de conter a disseminação dessa doença. Nesse sentido, foi editada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências.

A medida provisória versava, em seu capítulo II, sobre como se deve proceder a

utilização do teletrabalho nessa situação de estado de calamidade pública, diante da impossibilidade dos empregados continuarem a exercer suas profissões normalmente. Ou seja, os legisladores cuidaram de tratar sobre o teletrabalho como uma alternativa para dar continuidade à relação empregatícia, mediante as orientações de isolamento, determinadas pelo Ministério da Saúde para conter o coronavírus.

O artigo 4º da medida provisória declarava que:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Conforme será visto, o legislador estabelece que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial do empregado para o teletrabalho, o trabalho remoto ou qualquer outro trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de acordos, sejam estes individuais ou coletivos, dispensando o registro no contrato individual de trabalho.

Ao contrário do que está previsto no artigo 75-C, §1º da CLT, a medida provisória, ao adotar uma nova hipótese para o uso do teletrabalho, ainda que em fase de relevância e urgência em decorrência da COVID-19, traz uma insegurança contratual, deixando a mercê do empregador a mudança para a alteração do contrato de trabalho, sem que haja a manifestação de vontade por parte do empregado, uma vez que ele se encontra habituado ao regime presencial.

4 A REFORMA TRABALHISTA E A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Foi do Projeto de Lei nº 6.787/2016 que “nasceu” a Reforma Trabalhista, aprovada pelo governo Temer, em julho de 2017, que se converteu na Lei nº 13.467/2017. Essa Reforma provocou uma profunda alteração no ordenamento jurídico que regulava as relações trabalhistas, não ocorrida desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Essa modificação aprovada por Temer, em sua essência, já tinha sido proposta anteriormente, no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995/2001), porém, não foi votada. O Projeto que Fernando Henrique apresentou ficou conhecido como: “Projeto Sandro Mabel” (Deputado Federal entre 1995/1999). Revela Henrique Correa que o projeto de Lei nº 6.797 de 23/12/2016 tratava apenas de uma pequena reforma trabalhista, uma vez que a alteração proposta mudava poucos artigos da CLT, assim como aconteceu com a Lei nº 6.019/74, que tratava a respeito do trabalho temporário e a terceirização de serviços.¹⁰

A alteração provocada pela aprovação da Reforma Trabalhista, criada por meio de diversos pensamentos de entidades patronais e instituições financeiras, que tinha como objetivo, segundo Manzano e Caldeira descrevem, de contribuir para diminuir a rigidez do mercado de trabalho, diminuir os gastos com a atividade laboral, aumentar o crescimento da produção das empresas, e conseqüentemente, promover o crescimento do emprego, alterando a imagem degradada do mercado de trabalho, observada nos últimos anos.¹¹ Conforme o entendimento

10 CORREA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Salvador: JusPodvm, 2018, p.65.

11 MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dari Denis; GIMENEZ, Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p.71.

do professor Graciliano Toni (2018), os objetivos da Reforma Trabalhista foram: diminuir as incertezas, ampliar e garantir o espaço da negociação, reduzindo os gastos com transação, e impedir a litigiosidade, racionalizando o processo do trabalho.

Alguns pontos merecem ser listados, pois referem-se à assuntos em que a Reforma Trabalhista criou ou modificou, alterando assim a CLT: a) Terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa; b) Jornada *in itinere*, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12x36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação; c) Pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, participação nos lucros ou resultados, abonos e gratificações, livre negociação dos salários; d) Insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho; e) Fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical; f) Ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade.

Com as inúmeras alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, uma merece destaque para dar andamento e complementar o presente estudo, que consiste no artigo 62, inciso III da CLT, que versa sobre a exclusão dos empregados em regime de teletrabalho da jornada de trabalho, ou seja, o inciso III do artigo 62 da CLT exclui os empregados que trabalham a distância, através de instrumentos telemáticos ou informatizados, do capítulo “Da Duração do Trabalho”. Isso significa que esses trabalhadores, mesmo que sejam controlados, passam a não ter direito a horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno.

Esse inciso que foi inserido com a Reforma Trabalhista, implicou diretamente na contabilização da jornada de trabalho dos empregados que se encontram nessa modalidade de regime a distância, gerando inúmeras consequências para os direitos dos teletrabalhadores. Todas as modificações da criação e as repercussões provocadas com a inclusão desse inciso, serão analisadas e estudadas com mais profundidade no capítulo seguinte.

4.1 modificações na CLT e a regulamentação do Teletrabalho

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, ao introduzir modificações na CLT, também criou um novo capítulo: o capítulo II-A, cuidando de tratar sobre o teletrabalho, com diversas regras dispendo sobre essa atividade, através dos artigos 75-A a 75-E. Como mencionado nos capítulos anteriores, o conceito de teletrabalho está presente no art. 75-B, e para ratificar a sua conceituação, nas palavras de Rocha e Muniz o teletrabalho consiste na prestação de serviços a qualquer título, desde que seja realizado a distância, ou externado, com a utilização de instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem.¹²

Para Carrion, o teletrabalho é o exercício da atividade laboral em subordinação ao empregador, realizado, de preferência, na casa do empregado, com o auxílio dos instrumentos da informática e da tecnologia. O teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, que não pode ser confundido com o trabalho realizado em domicílio, no âmbito trabalhista.

12 ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karmen de Carvalho Bifano. O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pósmoderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, p. 101-115, jan./dez., 2013, p.102.

Diferencia-se do trabalho doméstico, pela característica específica da utilização dos recursos tecnológicos e da telemática. O trabalho em domicílio é um fenômeno bastante comum e é, há muito tempo, regulamentado no Direito brasileiro. Um exemplo de trabalho a distância é o caso das costureiras que levam peças da indústria para confeccionar em sua casa.¹³

Embora o artigo 6º inserido na CLT, através da Lei 12.551/2011, afirme que não há distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado a distância, a Lei nº 13.467/2017 alterou parte do entendimento adotado, quando a proteção do trabalhador transcende a simples caracterização do vínculo jurídico, devendo ser pensado, ademais, sobre as condições de trabalho, o meio ambiente de trabalho como um todo, e a proteção que o trabalhador deve receber, não importando qual o seu local de trabalho, fatores estes que, em parte, são negligenciados em detrimento da possibilidade do *home office*, visto como ideal para vantagens recíprocas.

Frederico Silveira e Silva atesta que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância. Um equívoco é compará-lo ao trabalho em domicílio, uma vez que o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser realizado dentro da própria empresa, abstraindo o contato direto com o empregador e o empregado, como também em outros centros descentralizados da empresa e dotados de instalações e equipamentos próprios para o desenvolvimento de tarefas, por meio do uso de avançadas tecnologias da informação e comunicação.¹⁴

O trabalho a domicílio difere do teletrabalho. Este, de acordo com Barros, trata da execução de atividades mais completas do que as atividades realizadas de maneira usual, mas devido a utilização e abrangência de diversos setores, como por exemplo, secretariado, assistência técnica, consultoria, vendas e operações mercantis, gestão de recursos, contabilidade, jornalismo, redação, desenho, utilizando-se dos recursos tecnológicos, como a informática.¹⁵

É válido ressaltar que a expressão “preponderantemente”, utilizada no caput do artigo 75-B, é detalhada no parágrafo único que lhe segue, segundo o qual, “o comparecimento às dependências do empregador, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho”. Ou seja, a presença do empregado no estabelecimento empresarial não afasta a figura do teletrabalhador, embora ele frequente este ambiente para a realização de alguma atividade inerente a sua função. O teletrabalhador não precisa ficar permanentemente distante do espaço físico do empregador, basta que isso ocorra na maior parte do tempo.

Entre as possíveis estações de trabalho, pode-se enquadrar, inclusive, o domicílio do empregado para a realização de serviços laborais. Sobre a localização do empregado, acrescenta-se Stolz e Marques, ademais, que além da residência do trabalhador, o teletrabalho pode ocorrer também: nos centros satélites, que podem ser identificados como sendo os locais pertencentes à empresa, diversa da matriz ou filial; nos telecentros, denominados os locais mantidos de forma conjunta por vários teletrabalhadores; nos “*telecottages*”, que são os telecentros mantidos nas zonas rurais ou de menor escolaridade, que tem por objetivo fixar o trabalhador residente na zona rural; de forma móvel, eis que ausente local definido e determinado.¹⁶

13 CARRION, Valentin. *CLT: comentários à consolidação das leis do trabalho*. 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p.45.

14 SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *Revista CEJ*, Brasília, n. 27, 2004, p.102-109.

15 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9.ed. São Paulo: Ltr, 2013, p.327.

16 STOLZ, Scheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

No que diz respeito ao contrato de trabalho realizado pelo empregador e o empregado em regime de teletrabalho, a CLT, em seu artigo 75-C, determina que prestação de serviços de teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, com a descrição de atividades realizadas pelo empregado:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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.

Corroborando com o entendimento de Spielmann “essa disposição atende à lógica de todo o sistema, pois o tradicional continua sendo atividade laboral realizada nas dependências da empresa. Dado que o teletrabalho escapa da regra geral dos contratos de trabalho, deverá constar expressamente no contrato.”¹⁷ Como o teletrabalho consiste basicamente numa exceção ao trabalho realizado dentro do ambiente laboral da empresa, é necessário especificar, no contrato individual de trabalho, a modalidade do teletrabalho e as tarefas que irão ser desempenhadas por esse empregado. Essa exigência certamente pode ser cumprida tanto por formalização de um instrumento contratual formal, ou o registro nas “anotações gerais” da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do teletrabalhador.

O parágrafo primeiro do artigo 75-E estabelece que poderá ocorrer a alteração de maneira facultativa entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que seja realizada a mudança contratual. Ou seja, caso o contrato de trabalho tenha iniciado em regime presencial, poderá haver mudança para o regime de teletrabalho, mediante aditivo contratual e mútuo acordo das partes. É possível realizar o inverso, a mudança do regime de teletrabalho, para o regime presencial, mas deve ser realizado mediante determinação do empregador, com correspondente aditivo contratual e prazo de transição de quinze dias, conforme está presente no parágrafo 2º do artigo 75-C, anteriormente citado.

É importante considerar que o prazo de transição mínimo exigido pela lei, acontece somente na mudança do regime de teletrabalho para o regime presencial, e não o contrário. Observa-se que não se vê possibilidade de reversão da decisão do empregado, caso ele não se adapte ao regime de teletrabalho, apenas a alteração unilateral do empregador, caso decida realizar a mudança do regime de trabalho do seu empregado. Nota-se que nas duas hipóteses apresentadas nos parágrafos do artigo 75-C, é preciso realizar o aditivo contratual.

Dando prosseguimento à análise dos artigos que versam sobre o teletrabalho, o artigo 75-D aborda a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento do que é necessário para trabalhar em regime de teletrabalho:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da

17 SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. *O teletrabalho nas relações laborais no Brasil*. 2017. 90f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017, p.69.

infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Esse dispositivo menciona que as despesas necessárias para prestação do trabalho remoto serão previstas em um contrato escrito, sem definir de quem serão essas despesas, podendo-se inferir que será objeto de negociação entre empregado e empregador. O contrato de teletrabalho pode prever a responsabilidade pelos custos desse tipo de regime para quaisquer das partes, seja empregador ou empregado. Se o empregador custear essas despesas, elas não configurarão salário, como está previsto no parágrafo único do artigo supramencionado.

Cassar explica que, através da redação do artigo, os custos poderão ser repassados ao empregado. No entanto, realizando-se uma análise sistemática, é do empregador os riscos do empreendimento, em conformidade com o princípio da alteridade, que está previsto no artigo 2º da CLT, ratificando que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”¹⁸ Francisco Ferreira e Jouberto de Quadros Pessoa ratificam essa mesma ideia, quando afirma que o risco causado pela atividade econômica é do empregador, em virtude do artigo 2º da CLT. Devido a isso, os gastos com a aquisição de equipamentos e as despesas com a manutenção é de responsabilidade do empregador. Embora a CLT exija a previsão contratual sobre a responsabilidade para tratar sobre essas despesas, a existência de cláusula escrita não deveria retirar o dever do empregador de arcar com os gastos decorrentes do teletrabalho, nem de transferi-lo para o empregado.¹⁹

Dessa forma, uma interpretação sistemática da CLT aparenta levar ao entendimento de que o empregado não poderia ter a obrigação de arcar com as eventuais despesas que surgirem em decorrência da atividade prestada, quando se encontrar em regime de teletrabalho, devendo o empregador assumir os riscos e obrigações comunicados previamente no contrato escrito, resguardando e protegendo o empregado de recair com tais prejuízos, conforme estiverem estabelecidos no contrato escrito. Conforme Leite, a existência do contrato escrito não pode implicar na transferência dos riscos da atividade laboral para o empregado, para não contrariar o artigo 2º da CLT, bem como empregador não pode transferir os gastos com a atividade laboral para o trabalhador usando como fundamento o artigo 75-D da CLT, indo de contra a princípios fundamentais de valorização do trabalho e da própria livre iniciativa.²⁰

A CLT, ao positivar o princípio da alteridade, retira a obrigação do empregado de arcar com todas as despesas advindas do exercício do teletrabalho, ficando, o contrato de trabalho, responsável pela previsão de todos os gastos que serão necessários para a execução adequada do seu serviço. Diante disso, Miziara, diz que o contrato deverá prever as regras no tocante à responsabilidade pelo fornecimento (quem vai na loja comprar), manutenção (o empregado fará mediante reembolso, empresa terceirizada, ou o próprio patrão) e toda a infraestrutura necessária para o desenvolvimento da atividade. Além da forma e prazo de

18 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p.661.

19 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Direito do trabalho*, 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p.1187.

20 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.235.

reembolso, bem como as formalidades exigidas (tal como apresentação de nota fiscal), deverão ser dispostos no contrato.²¹

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no enunciado 70, também adota essa linha de pensamento sobre o custeio de equipamentos no teletrabalho:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

O último artigo do capítulo II-A (Do Teletrabalho) inserido com a Reforma Trabalhista, artigo 75-E, prevê que o empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes de trabalho. Em contrapartida, o empregado deverá seguir essas instruções fornecidas pelo empregador, através da assinatura de um termo de responsabilidade, no qual assume o compromisso em seguir as orientações dada pelo empregador, como pode-se observar a legislação abaixo:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A própria Constituição federal em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, trata, em seus dispositivos, sobre a proteção ao meio ambiente de trabalho do empregado, como forma de evitar a ocorrência de acidentes na esfera trabalhista, que devem ser observados numa relação laboral, principalmente no que se refere à modalidade de serviço a distância, uma vez que a atividade laboral é prestada em outro ambiente diverso do local em que se encontra o empregador.

O legislador atribuiu ao empregador, no artigo 75-E da CLT, o cargo de orientar os empregados sobre os cuidados que devem tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho, cabendo ao trabalhador assinar um termo de responsabilidade, assumindo o compromisso de seguir todas as instruções dadas pelo empregador. Aparentemente, esse artigo retira do empregador a responsabilidade de arcar com a prevenção e possíveis acidentes de trabalho, esquivando-se da competência de zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador, pois deixa toda a responsabilidade atribuída no termo assinado por ambos.

5 ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DO NOVO ART. 62, INCISO III DA CLT

Pode-se conceituar jornada laboral como sendo a quantidade de tempo em que engloba o trabalho diário de um empregado, ou seja, é o tempo de trabalho exercido diariamente pelo trabalhador em prol do seu empregador, como forma de obrigação advinda de um contrato de trabalho. Corresponde tanto ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador

21 MIZIARA, Raphael. Teletrabalho: reforma trabalhista não autoriza que despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho sejam transferidas ao empregado. *LTr Suplemento Trabalhista*. São Paulo, v. 53, n. 65, p. 337-338, set. 2017, p.338.

presta à empresa, como o período em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Para Delgado, a jornada de trabalho consiste no tempo que o trabalhador se encontra a disposição do empregador, em razão do contrato firmado.²²

Diante disso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência chamar em jornada semanal ou mensal, porque jornada diz respeito somente ao dia.

A CLT traz, em seu artigo 58, o conceito da jornada regular de trabalho, pois refere-se à jornada cujos limites estão fixados em lei, conforme pode-se ver: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. ” O próprio legislador cuidou de especificar, na CLT, a limitação da jornada de trabalho.

Observa-se que a jornada de trabalho está diretamente relacionada à rotina dos horários do trabalhador na empresa, seja quando estiver efetivamente trabalhando, esperando ou aguardando ordens do empregador. O período normal é de 8 (oito) horas por dia e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho realizado pelo empregado, que é definido de acordo com a legislação trabalhista brasileira, previsto no artigo 7º da Constituição federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do empregado, evitando-lhe a fadiga, a renúncia pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego. Assim, o Direito laboral, dentre outros objetivos, visa estabelecer limites de jornadas diárias e semanais, determinando um máximo permissível, no interesse de proteção da saúde do trabalhador.²³ Ou seja, o ofício prestado dentro de um tempo adequado tem como finalidade preservar a saúde do empregado, uma vez que ele tem um papel fundamental na produtividade das empresas e comércio. Um trabalhador que se encontra descansado e gozando de saúde desenvolve melhor suas atividades, gerando mais lucros para o empregador.²⁴

Apesar de todo o zelo da Carta Magna em estabelecer condições mínimas que devem ser protegidas e respeitadas em favor do empregado, a CLT ainda apresenta falhas que acabam por prejudicar, seja direta ou indiretamente, o empregado. A Lei 13.467/2017 inseriu ao artigo 62, o inciso III, que exclui do capítulo da jornada de trabalho os empregados que se encontrem em regime de teletrabalho. Conforme se observa: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.”

O supracitado dispositivo aparenta confrontar diretamente com o que está descrito no artigo 7º, inciso XIII da Constituição federal, que limitou a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mitigando um direito social fundamental, atribuído e garantido ao empregado, direito esse resultante de luta longa dos trabalhadores para se

22 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p.782.

23 CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

24 SERAFINI, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. *Revista Perspectiva*. Erechim, v.35, n.130, p. 161-176, jun., 2011, p.164.

obter uma jornada de trabalho digna, diante de muitos anos de trabalho precário, sem tempo para descanso, sem dignidade.

Uma das principais conquistas marcantes dos trabalhadores na história, consiste na limitação da jornada de trabalho. Foi por meio da Revolução Industrial, que teve início no século XVIII, que o trabalho ganhou uma nova repaginação, devido à introdução das máquinas na produção. No Brasil, por exemplo, a industrialização começou a despertar por volta do início do século XX. No entanto, ainda não havia uma regulamentação adequada sobre a jornada de trabalho, pois o que vigoravam eram as regras de cada fábrica, e, por isso, alguns empregados chegavam a trabalhar entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) horas por dia. Foi a partir disso que começaram a surgir as organizações sindicais e as primeiras greves, que tinham como principais objetivos e queixas a duração da jornada de trabalho. Mas, apesar das reivindicações, a limitação da jornada de trabalho levaria algum tempo para ser regulamentada pela Constituição federal do Brasil de 1934, que passaria a prever a duração do trabalho de 8 (oito) horas diárias, além do estabelecimento de outros direitos.

Lauro Henrique Guimarães Correia menciona em sua tese de mestrado que foi somente a partir do ano de 1932 que Getúlio Vargas, por meio de um decreto, instituiu a jornada de 8 (oito) horas diárias, ou 48 (quarenta e oito) horas semanais, a princípio, válidas apenas para o comércio. Era admitida, porém, a extensão até 9 (nove) horas diárias, ou 54 (cinquenta e quatro) semanais, por meio de acordo entre as partes, e pagamento de adicional sobre o pagamento normal. No mesmo período, adotava-se também o dia de 8 (oito) horas na indústria. A Constituição promulgada no ano de 1934 tornava-se a primeira legislação de caráter abrangente no Brasil a inserir, em seu texto, a regulamentação da limitação da jornada de trabalho para todos os trabalhadores do país, independentemente da categoria a que pertencessem ou do setor da economia ao qual estivessem ligados.²⁵

Cendron²⁶ pugna pela inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, alegando a violação do direito de proteção ao trabalhador, afirmando que essa exclusão fere os princípios protetores do trabalhador brasileiro, no qual foram conquistados ao longo da história, a base de muito suor e sangue do proletariado. Esse dispositivo, portanto, merece ser retirado do ordenamento jurídico brasileiro, pois este preza pela proteção do trabalhador, como pode-se observar pelo contexto da Constituição.

O artigo 6º da CLT mostra que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de empregado. Sendo assim, se não há distinção entre esses trabalhadores, não há o que questionar a respeito da jornada de trabalho do teletrabalhador, já que o referido profissional é equiparado aos demais trabalhadores. Ou seja, é necessário que seja realizado o controle da jornada de trabalho desses teletrabalhadores, assim como é feito com os demais empregados que se encontram em outros regimes. Com isso, fica evidenciada uma falha do legislador em excluir esses empregados do controle da jornada de trabalho.

Em virtude disso, questiona-se a constitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, uma vez que a ausência do controle da jornada de trabalho cria para o teletrabalhador um ambiente de trabalho sem hora para iniciar e encerrar suas atividades, ocasionando horários

25 CORRÊA, Lauro Henrique Guimarães. *Produtividade e jornada de trabalho na indústria calçadista de Franca : quem fica com os ganhos?*. 2005. 217f. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005, p.33.

26 CENDRON, Guilherme. *Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT*. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em: 21 abr. 2020.

extraordinários de expediente, indo além do que se encontra previsto constitucionalmente, provocando a dificuldade em realizar a separação entre o momento para o labor e o momento para o lazer, trazendo prejuízos para o empregado, seja ele no âmbito familiar ou até mesmo em sua saúde.

Preconiza Goldschmidt que o artigo 62 da CLT é inconstitucional, visto que não recepcionado pela Constituição Federal, pois o artigo 7, XII, afirma que os empregados, todos, sem exceção, possuem uma jornada de trabalho limitada em 8 horas diárias e 44h semanais. Por isso, o artigo mencionado é inconstitucional. A ausência da jornada de trabalho provoca sérias implicações para o empregado, uma vez que o lapso temporal estabelecido constitucionalmente é o tempo necessário e adequado para o empregado prestar o seu serviço.²⁷

Além disso, apesar de haver mecanismos de comunicação para a fiscalização da jornada de trabalho, em razão do trabalho ser realizado em ambiente fora do estabelecimento do empregador, há uma certa dificuldade em manter um controle efetivo das horas trabalhadas pelo empregado, que passa a trabalhar além horário estabelecido, desrespeitando um direito fundamental garantido ao empregado, de trabalhar conforme fora previsto constitucionalmente, ou seja, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Salientando que, em razão da carga horária excessiva, o empregador terá dificuldades em controlar as horas extras e horas noturnas, bem como os intervalos interjornada e intrajornada, havendo problemas para a efetivação do seu pagamento.

Realizar o controle da jornada de trabalho não é uma tarefa difícil, no entanto, não é fácil aplicar as normas existentes em razão das dificuldades apresentadas devido a distância do empregado do estabelecimento empresarial, afirma Rodrigues.²⁸ No trabalho realizado na residência do trabalhador, não existem as ferramentas adequadas para registrar o ponto do empregado, por exemplo, diferentemente de como acontece na empresa, e devido a isso, o empregador tem dificuldades em validar se o teletrabalhador está de fato, realizando as atividades designadas para ele.

A Constituição Federal, ao criar um limite de jornada de trabalho indiscriminada para todos os empregados, o fez com os olhos voltados ao supraprincípio constitucional da dignidade da pessoa humana, com o intuito de favorecer a todos os empregados com o controle da duração do trabalho realizado. O empregado, seja qual for o regime de trabalho em que se encontre, deve ser beneficiado com uma jornada de trabalho digna, que lhe traga benefícios, e não que venha a lhe prejudicar.

Menciona Felipe em sua dissertação de mestrado que a jornada de trabalho em excesso acaba se tornando um inimigo para os empregados que vivem em teletrabalho, em razão não só da facilidade de exercer esse ofício no próprio domicílio, mas das cobranças em excessos para elevar a produtividade, o aumento das ordens ou cobranças devido a falta de restrição de horário.²⁹ Seguindo a linha de análise de Serafini, a limitação da jornada de trabalho é uma garantia que está prevista na Constituição, que surgiu para contemplar o trabalhador com o repouso, com o objetivo de mantê-lo com disposição e saúde suficiente

27 GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Apontamentos sobre a reforma trabalhista*. Criciúma: UNESC – Direito – Mestrado Acadêmico de Direito, 2017, p.11.

28 RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p.36.

29 FELIPPE, Gabriela de Carvalho. *A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho*. 2018. 121f. Dissertação (Mestrado em Direito - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p.77.

para continuar a produzir em benefício do empregador.³⁰ Além disso, o descanso serve para integrar socialmente o trabalhador, para que possa interagir com seus amigos e familiares, construindo uma sociedade justa e feliz.

Ainda na mesma esteira de pensamento, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), aprovou alguns enunciados durante 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizado em 23/11/2007, dentre os quais se encontra o enunciado de nº 17, que discorre sobre a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, proposta de autoria de Jorge Luiz Souto Maior. O enunciado prescreve que:

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

Segundo alguns doutrinadores, a alteração legal fere frontalmente os preceitos insculpidos na Constituição federal de 1988, em seu art. 7º, inc. XIII, um direito social conquistado, e eis que corroborando com o pensamento de Camino, sob o manto da tutela constitucional, todos os trabalhadores, sem exceção, estão sujeitos à jornada máxima de 8 (oito) horas.³¹

Inclusive, observa-se que a atividade realizada dentro de um lapso temporal adequado visa preservar a saúde do trabalhador, gerando uma maior produtividade nas atividades desenvolvidas, pois um empregado que tem uma rotina correta e justa, com um bem-estar físico, psíquico e emocional, tem um desempenho maior, produzindo de maneira mais eficaz. Assim, a limitação da jornada de trabalho também tem como finalidade proporcionar ao trabalhador um período de descanso, para que ele possa desenvolver atividades de lazer e se integrar socialmente, cumprindo, assim, o intuito da limitação da jornada de trabalho definida constitucionalmente.

Apesar de existirem estudos tratando a respeito da inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, perante as consequências que a ausência de jornada de trabalho ocasiona para os teletrabalhadores, existem doutrinadores que pugnam pelo reconhecimento da constitucionalidade desse inciso, com o fundamento de que é possível realizar o controle da jornada de trabalho através dos meios tecnológicos existentes, bem como a efetivação do pagamento das horas extras devidas. Sobre esses mecanismos de controle de jornada no teletrabalho, Hoffman aponta que essa fiscalização pode se dar de forma “direta (por meio, por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador central da empresa”, ou de “forma indireta (por meio de ‘software’ confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador) ”.³²

Entretanto, para Adalberto Martins, tal posicionamento da inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, não parece refletir a melhor exegese do dispositivo consolidado,

30 SERAFINI, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. *Revista Perspectiva*. Erechim, v.35, n.130, p. 161-176, jun., 2011, p. 173.

31 CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.405.

32 HOFFMAN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. Curitiba, v. 3, n. 33, p. 85-122, set, 2014, p. 113-114.

pois não se está legitimando a obrigatoriedade de os empregados cumprirem jornadas superiores a 8 (oito) horas, e sim excepcionando a situação de alguns empregados, cujas jornadas de trabalho não são, efetivamente, controladas pelo empregador.³³

Ratificando o entendimento da constitucionalidade do inciso III, segue transcrição de trechos de Acórdãos da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em que as relatoras afirmam que a tecnologia atual permite que as empresas façam a devida fiscalização da jornada dos trabalhadores:

AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE E DA PRIMEIRA RECLAMADA. [...] Nos dias atuais, tendo em vista os recursos de tecnologia de que as empresas dispõem ou aos quais têm acesso, é possível a fiscalização da jornada de trabalhadores nas mais diversas funções. Tanto é assim que, acompanhando a evolução da sociedade e da tecnologia, recentemente, o art. 6.º da CLT foi alterado pela Lei n.º 12551/2011 para contemplar o teletrabalho (também chamado de trabalho a distância), que é aquele desempenhado fora do estabelecimento do empregador. O tempo de trabalho pode ser mensurado inclusive por meio de cálculos estatísticos e matemáticos, considerando a produtividade e o tempo médio para o desenvolvimento dessa ou daquela atividade, sendo possível essa mensuração nos trabalhos braçais ou intelectuais [...]. (BRASIL.TST-AIRR-2089-19.2012.5.02.0026, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing). RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA [...] tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário, e jornada, podem perfeitamente se dar também a distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62,1, da CLT [...]. (BRASIL. TST-RR-37- 46.2014.5.04.0601, Relatora: Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santo).

O fato do trabalhador exercer as suas funções a distância, por si só, não deve atrair a aplicação da exceção do art. 62, III, da norma consolidada. Pois, de acordo com Adalberto Martins e Felipe Marinho Amaral o teletrabalhador pode encontrar-se monitorado durante toda a prestação de serviços, por meio de sistemas, programas interativos, telefone, entre outros meios. Nesses casos em que o empregador controla o tempo em que o empregado está laborando, não se deve aplicar o art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho e, caso a jornada ultrapasse o limite normativo ou constitucional, o empregado deverá receber horas extraordinárias.³⁴

A necessidade do desenvolvimento de aplicativos ou programas destinados a mensurar o tempo de trabalho executado pelo trabalhador decorre, justamente, da necessidade de que o uso das tecnologias relacionado ao labor não deve destinar-se somente aos interesses do capital, mas também aos interesses do trabalho e de sua função social. Os empregadores podem não estar acostumados a isso, mas, para Barreto Junior e Silva as tecnologias viabilizam o controle de jornada a distância. Existem softwares que se destinam a registrar quantas teclas o usuário pressionou num determinado período de tempo, ou fiscalizar os movimentos virtuais do trabalhador, por exemplo.³⁵

33 MARTINS, Adalberto. Manual didático de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p.216.

34 MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. Revista de direito do trabalho. São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun., 2019, p.210.

35 BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. Revista Direitos e Garantias Fundamentais. Vitória, v.16, n. 2, p. 29-56, jul./dez., 2015, p.42.

Para Aranda e Segovia, o fato do teletrabalhador poder organizar sua jornada laboral como melhor lhe parece, não significa que ele não está sujeito à normativa sobre jornada de trabalho, até mesmo porque as novas tecnologias oferecem a possibilidade não só de estabelecer a jornada total do empregado, como também de verificar a realização das pausas para saúde e segurança, eventualmente necessárias.³⁶

A fundamentação dos doutrinadores e estudiosos para defenderem a constitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, se apoia no fato de que a tecnologia e os meios telemáticos são fortes aliados para auxiliar a controlar a jornada de trabalho dos empregados que se encontrem em regime de teletrabalho, não deixando o empregado ter seu direito violado, garantindo assim, a limitação da sua jornada de trabalho e o pagamento de eventuais direitos relacionados a horas extras que surgirem.

6 CONCLUSÃO

A influência da tecnologia no Direito do Trabalho e a necessidade de trazer inovações frente às mutações ocorridas no mundo, permitiu que o Direito do Trabalho proporcionasse novas maneiras de tratar as relações trabalhistas. O crescimento tecnológico tem trazido vantagens significativas para o exercício de certas categorias de trabalho, da mesma forma que vem auxiliando o desenvolvimento do Direito do Trabalho em si. Tornar o ambiente laboral mais célere e eficaz é uma das vantagens resultantes do vínculo proporcionado entre tecnologia e trabalho. Com isso, observou-se como o Direito do Trabalho foi influenciado pela globalização e pela revolução tecnológica, e quais foram as consequências apresentadas dessa relação.

Além disso, foi abordada, nesse trabalho, a Reforma Trabalhista, publicada em julho de 2017, e que trouxe alterações significativas na estrutura da CLT, inaugurando assim, um novo período das relações de trabalho no Brasil, que impactou fortemente o empregador e o empregado. Dessas mudanças, um ponto bastante interessante que foi analisado, foi a tipificação de uma modalidade de trabalho a distância, o teletrabalho.

Restou evidenciado que uma nova forma de prestação de serviços a distância foi implantada na CLT, e que revolucionou o modo de exercer atividade laboral: o teletrabalho, no qual o empregador presta o seu serviço em um estabelecimento diverso do ambiente empresarial e utiliza-se da tecnologia e dos meios telemáticos como principais ferramentas de serviço.

Ficou demonstrado que, apesar da inovação da Reforma Trabalhista em criar uma nova forma de prestação de serviços a distância que buscou beneficiar o empregador e o empregado, notou-se uma brecha na legislação que prejudicou a aplicação do teletrabalho. Além da insegurança jurídica proporcionada pela liberdade contratual, seja no aspecto de alteração entre regime presencial para o teletrabalho e/ou vice-versa, ou na responsabilidade pela aquisição de equipamentos para o trabalho, ou no caso de riscos ou acidentes durante o teletrabalho, a Lei 13.467/2017 ainda excluiu os empregados em regime de teletrabalho da jornada de trabalho.

Como está previsto na Constituição federal de 1988, o artigo 170 estabelece que são fundamentos da ordem econômica: a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano. Assim, não basta apenas um salário justo, é preciso condições suficientes para

36 ARANDA, Javier Thibault; SEGOVIA, Angel Jurado. Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas Laborales*, nº 72, 2003, p.59.

o empregado se sustentar e prover o sustento de sua família, e, além disso, o trabalhador merece ter sua integridade física e moral respeitada, além da sua dignidade. Com a exclusão da jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho, questionou-se a constitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, uma vez que a existência da limitação da jornada de trabalho proporciona condições adequadas para o exercício do trabalho, a qual protegerá a sua integridade e dignidade, inclusive, a saúde do trabalhador.

A limitação da jornada de trabalho consiste num direito social que foi adquirido ao longo da história da humanidade, após os trabalhadores terem passado bastante tempo em jornadas de trabalho extraordinárias. Com isso, o artigo 7º, inciso XIII da Carta Magna, a fim de complementar o artigo 170 do mesmo dispositivo, menciona que a jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Foi um direito social garantido aos trabalhadores e que também foi estendido aos empregados em regime de teletrabalho. A limitação garante não só um trabalho justo e adequado para o empregado, como também garante a proteção de sua integridade, seja ela física, moral ou psicológica.

O empregado em regime de teletrabalho, ao realizar o seu trabalho em ambiente diverso do estabelecimento empresarial, por muitas vezes exercido em seu domicílio, poderá encontrar-se em situações de labor que vão além das 8 (oito) horas diárias estabelecidas, e como não há o controle da jornada de trabalho, acabam por não gozar de direitos como: horas extras, horas noturnas, intervalos interjornada e intrajornada. Além desses direitos que passam despercebidos por não haver a jornada de trabalho, foi demonstrado que essa jornada extraordinária exercida pelo empregado, acaba gerando problemas de saúde, causados pelo esgotamento mental e físico, além de possíveis problemas na família.

Por fim, restou evidenciada forte posicionamento doutrinário acerca da inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT, incluído com a Lei 13.467/2017, pela mitigação de um direito social atribuído aos trabalhadores, direito esse conquistado ao longo da história da humanidade, após anos de sofrimento e tratamento desumano em sociedades em que não havia previsão de direitos trabalhistas. Observa-se que a ausência da limitação da jornada de trabalho acarreta não só a falta do controle dessa jornada, mas acaba proporcionando jornadas de trabalho degradantes, que podem prejudicar o empregado não só fisicamente, mas também psicologicamente.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Javier Thibault; SEGOVIA, Angel Jurado. *Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Temas Laborales, nº 72, 2003.

BALSAN, Jorge. *Perfil do Teletrabalhador*. 2001. 88f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis, Florianópolis, 2001.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Revista Direitos e Garantias Fundamentais*. Vitória, v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez., 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9.ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. *Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020*, e dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST-37-46.2014.5.04.0601. 4º Turma. Relatora: Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santo. Julgado em 15 de março de 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: publicação em 17/03/2017.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin. *CLT: comentários à consolidação das leis do trabalho*. 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015.

CENDRON, Guilherme. *Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT*. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em: 21 abr. 2020.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

CORREA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CORRÊA, Lauro Henrique Guimarães. *Produtividade e jornada de trabalho na indústria calçadista de Franca : quem fica com os ganhos?*. 2005. 217f. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ENUNCIADOS Aprovados na 2ª Jornada. *Segunda jornada de direito material e processual do trabalho*. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 01 abr. 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 123, p.97-119, jul./set., 2006.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. *A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho*. 2018. 121f. Dissertação (Mestrado em Direito - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

FINCATO, Denise; GUIMARÃES, Cíntia; MATTE, Maurício (Orgs.). *Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FOLHA informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). OPAS/OMS. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 20 abr. 2020.

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

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Apontamentos sobre a reforma trabalhista*. Criciúma: UNESC – Direito – Mestrado Acadêmico de Direito, 2017.

HOFFMAN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*. Curitiba, v. 3, n. 33, p. 85-122, set., 2014.

Home office deve crescer 30% após pandemia, aponta estudo. *Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades*. 12/04/2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/12042020-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia-aponta-estudo/>. Acesso em: 22 jul. 2020.

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

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

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dari Denis; GIMENEZ, Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p. 69-94.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de direito do trabalho*. São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun., 2019.

MIZIARA, Raphael. Teletrabalho: reforma trabalhista não autoriza que despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho sejam transferidas ao empregado. *LTr Suplemento Trabalhista*. São Paulo, v. 53, n. 65, p. 337-338, set. 2017.

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

Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia. *Estado de Minas*. 26/05/2020. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-apos-pandemia.shtml>. Acesso em: 20 jul. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karmen de Carvalho Bifano. O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pósmoderno. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, p. 101-115, jan./dez., 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SERAFINI, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso ii do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. *Revista Perspectiva*. Erechim, v.35, n.130, p. 161-176, jun., 2011.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *Revista CEJ, Brasília*, n. 27, p. 102-110, 2004.

Sobre a doença. Ministério da Saúde. 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. *O teletrabalho nas relações laborais no Brasil*. 2017. 90f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

STOLZ, Scheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

TONI, Graciliano. Professor da USP analisa na FIESP impactos da reforma trabalhista. *Portal Fiesp*. 2018. Disponível em: <http://www.fiesp.com.br/noticias/professor-da-usp-%20analisa-na-fiesp-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 30 mar. 2020

Recebido em: 17.09.2020

Aprovado em: 12.11.2021

Como citar este artigo (ABNT):

CHAVES, Monique Ellen da Silva; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. A difusão do *home office* no mundo do trabalho pós-covid: regulamentação normativa e a exclusão da jornada de trabalho. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.45, p.111-131, set./dez. 2021. Disponível em: <<http://XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX>>. Acesso em: dia mês. ano.