



CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JADSON SILVA BARROS  
MARCOS LINO DA SILVA  
THIAGO MARQUES GOMES

**Análise do controle de jornada de trabalho no  
teletrabalho: A possibilidade de hora extra**



RECIFE/2024

JADSON SILVA BARROS  
MARCOS LINO DA SILVA  
THIAGO MARQUES GOMES

## **Análise do controle de jornada de trabalho no teletrabalho: A possibilidade de hora extra**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro –  
UNIBRA, como requisito parcial para a disciplina de Monografia  
2.

Professora orientador(a): YLEANA HAYALA

RECIFE/2024

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

B277a Barros, Jadson Silva

Análise do controle de jornada de trabalho no teletrabalho: a possibilidade de hora extra / Jadson Silva Barros, Marcos Lino da Silva, Thiago Marques Gomes. - Recife: Edição do Autor, 2024.  
59 p.

Orientador(a): Dra. Yleana Hayala.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Direito, 2024.  
Inclui Bibliografia.

1. Teletrabalho. 2. Controle de jornada. 3. Horas extras. 4.  
Legislação trabalhista. 5. Impactos socioeconômicos. I. Silva,  
Marcos Lino da. II. Gomes, Thiago Gomes. III. Centro Universitário  
Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 34



## SUMÁRIO

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                             | <b>5</b>  |
| <b>CAPÍTULO 1 .....</b>                                                                                             | <b>10</b> |
| 1.1 Evolução do Teletrabalho: Uma Perspectiva Histórica.....                                                        | 10        |
| 1.2 O Teletrabalho.....                                                                                             | 11        |
| 1.3 Modelos e Modalidades de Teletrabalho.....                                                                      | 13        |
| 1.4 Benefícios Percebidos do Teletrabalho para Empregadores e Empregados .....                                      | 15        |
| 1.5 Desafios e Limitações do Teletrabalho.....                                                                      | 20        |
| <b>CAPÍTULO 2 .....</b>                                                                                             | <b>24</b> |
| 2.1 A importância do Direito do trabalho e o Teletrabalho na CLT .....                                              | 24        |
| 2.2 Teletrabalho e hora extra qual regra deve ser aplicada .....                                                    | 27        |
| 2.3 Controle de Jornada e Hora Extra no Teletrabalho: Antes e Depois da Reforma Trabalhista.....                    | 28        |
| 2.4 Práticas e Regulamentações do Teletrabalho Antes da Pandemia.....                                               | 29        |
| 2.5 Evolução do Teletrabalho Durante e Após a Pandemia.....                                                         | 31        |
| <b>CAPÍTULO 3 .....</b>                                                                                             | <b>32</b> |
| 3.1. Desafios no Controle de Jornada no Teletrabalho .....                                                          | 32        |
| 3.2. Legislação Trabalhista e Horas Extras no Teletrabalho .....                                                    | 34        |
| 3.3 Acordos Individuais e Coletivos de Jornada no Teletrabalho .....                                                | 35        |
| 3.4 Monitoramento e Fiscalização da Jornada no Teletrabalho .....                                                   | 37        |
| 3.5 Impactos e Consequências das Horas Extras no Teletrabalho .....                                                 | 40        |
| 3.6 Análise doutrinária e jurisprudencial da Jornada no Teletrabalho no tocante da possibilidade de hora extra..... | 41        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                                                   | <b>55</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                             | <b>56</b> |



## **Análise do controle de jornada de trabalho no teletrabalho: A possibilidade de hora extra**

JADSON SILVA BARROS<sup>1</sup>

MARCOS LINO DA SILVA<sup>2</sup>

THIAGO MARQUES GOMES<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Nos últimos anos, o Teletrabalho emergiu como uma prática laboral cada vez mais difundida em diversos setores da economia global. O objetivo geral foi analisar o controle de jornada no teletrabalho e analisar a evolução do teletrabalho e investigar os impactos e benefícios dessa modalidade de teletrabalho, comparando o período anterior à Reforma Trabalhista com o período subsequente e como era feito o controle da jornada e hora extra. O problema de pesquisa que norteou este estudo foi o seguinte: Como o teletrabalho evoluiu e quais foram os impactos e benefícios decorrentes dessa evolução, especialmente no que se refere ao controle de jornada, hora extra e regulamentações legais, antes e após a Reforma Trabalhista? O estudo sobre os impactos e benefícios do Teletrabalho, tanto antes como após a pandemia, é de extrema relevância por várias razões, abrangendo tanto aspectos práticos quanto acadêmicos. A metodologia adotada para este estudo consistiu em uma pesquisa bibliográfica qualitativa, que abrangeu a análise de fontes doutrinárias e jurisprudenciais. Este estudo fornece informações valiosas para legisladores, governos, empregadores e trabalhadores que estão lidando com questões relacionadas ao Teletrabalho. As descobertas podem ser usadas para informar decisões políticas, regulatórias e empresariais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Controle de jornada. Horas extras. Legislação trabalhista. Impactos socioeconômicos.

### **ABSTRACT**

In recent years, Telework has emerged as an increasingly widespread work practice in various sectors of the global economy. The general objective was to analyze the control of working hours in telework and examine the evolution of telework, investigating the impacts and benefits of this telework modality, comparing the period before the Labor Reform with the subsequent period and how working hours and overtime were monitored. The research problem that guided this study was as follows: How has telework evolved and what have been the impacts and benefits of this evolution, especially regarding working hours control, overtime, and legal regulations, before and after the Labor Reform? The study on the impacts and benefits of Telework, both before and after the pandemic, is of utmost importance for several reasons, covering both practical and academic aspects. The methodology adopted for this study consisted of qualitative bibliographic research, encompassing the analysis of doctrinal and jurisprudential sources. This study provides valuable information for policymakers, governments, employers, and workers dealing with

<sup>1</sup>Graduando em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. E-mail: jsbrecife@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduando em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. E-mail: linomarcos744@gmail.com

<sup>3</sup>Graduando em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. E-mail: thithomarkes336@gmail.com



Telework-related issues. The findings can be used to inform policy, regulatory, and business decisions.

Keywords: Telework. Working hours control. Overtime. Labor legislation. Socioeconomic impacts.

## **1.INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos, o Teletrabalho emergiu como uma prática laboral cada vez mais difundida em diversos setores da economia global. Este fenômeno, impulsionado por avanços tecnológicos e mudanças nas expectativas dos trabalhadores, tem suscitado um amplo debate sobre suas implicações e vantagens tanto para as organizações quanto para os profissionais envolvidos.

O objeto de estudo são os impactos e benefícios do Teletrabalho, com um enfoque nas mudanças ocorridas antes e após a reforma trabalhista. A pesquisa buscou compreender como o Teletrabalho era praticado e regulamentado antes da reforma trabalhista e como evoluiu nas práticas e regulamentações após a reforma. A pesquisa buscou compreender como as mudanças na prática e regulamentação do Teletrabalho podem influenciar positivamente tanto os trabalhadores quanto os empregadores.

O objetivo geral foi analisar o controle de jornada no teletrabalho e analisar a evolução do teletrabalho e investigar os impactos e benefícios dessa modalidade de teletrabalho, comparando o período anterior à Reforma Trabalhista com o período subsequente e como era feito o controle da jornada e hora extra.

No tocante dos objetivos específicos buscou-se: Examinar como o teletrabalho era praticado antes da Reforma Trabalhista, identificando suas características, regulamentações e desafios; Analisar as mudanças que ocorreram no teletrabalho durante e após a Reforma Trabalhista, especialmente no que diz respeito à adoção, regulamentação e tecnologias envolvidas; Avaliar os métodos de controle de jornada e pagamento de horas extras utilizados antes e após a Reforma Trabalhista, destacando as ferramentas e regulamentações adotadas.

Identificar os benefícios e desafios do teletrabalho para os profissionais, incluindo questões de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde e bem-estar;

O problema de pesquisa que norteou este estudo foi o seguinte: Como o teletrabalho evoluiu e quais foram os impactos e benefícios decorrentes dessa evolução, especialmente no que se refere ao controle de jornada, hora extra e



regulamentações legais, antes e após a Reforma Trabalhista.

A problemática da possibilidade da hora extra no contexto do teletrabalho é um tema de grande relevância e complexidade no cenário contemporâneo. Com a crescente adoção do trabalho remoto, impulsionada especialmente pela pandemia de COVID-19, surge a necessidade de compreender como a flexibilidade do teletrabalho impacta a jornada de trabalho dos colaboradores e, conseqüentemente, a questão das horas extras.

Uma das principais lacunas dessa problemática reside na dificuldade de definir e controlar os limites da jornada de trabalho no ambiente virtual. Enquanto no trabalho presencial, a jornada é geralmente delimitada pelo horário de entrada e saída no local de trabalho, no teletrabalho essa fronteira se torna menos clara. Com a ausência de um ambiente físico de trabalho, os colaboradores podem sentir-se pressionados a estender suas jornadas, respondendo a e-mails, participando de reuniões virtuais e realizando tarefas adicionais fora do horário estipulado.

Outra lacuna importante é a falta de regulamentação específica sobre as horas extras no teletrabalho. As leis trabalhistas frequentemente não abordam de forma clara como devem ser computadas e compensadas as horas extras realizadas em regime de teletrabalho. Isso pode levar a situações de abuso por parte dos empregadores, que podem exigir um tempo de trabalho excessivo sem oferecer a devida compensação aos trabalhadores.

Diante dessas lacunas, é essencial buscar soluções que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores e promovam relações de trabalho justas e equitativas no contexto do teletrabalho. Uma possível solução seria a elaboração de legislações específicas que regulamentem as horas extras no trabalho remoto, estabelecendo diretrizes claras para o cálculo, compensação e controle da jornada de trabalho dos colaboradores em regime de teletrabalho.

Além disso, é importante promover a conscientização e a educação tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores sobre os direitos e deveres relacionados às horas extras no teletrabalho. Os empregadores devem ser orientados a adotar políticas e práticas que incentivem o respeito aos limites da jornada de trabalho e a valorização do tempo de descanso dos colaboradores. Por sua vez, os trabalhadores precisam estar cientes de seus direitos e preparados para negociar



condições de trabalho justas e adequadas.

A problemática que permeia a evolução do teletrabalho e seus impactos, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada, horas extras e regulamentações legais, antes e após a Reforma Trabalhista, é um tema de extrema relevância no contexto atual das relações de trabalho.

Este estudo se propõe a analisar essa problemática de forma abrangente, buscando compreender as transformações ocorridas no teletrabalho ao longo do tempo e os efeitos dessas mudanças na vida dos trabalhadores e nas dinâmicas organizacionais.

A adoção crescente do teletrabalho, impulsionada pela rápida evolução tecnológica e, mais recentemente, pela necessidade de adaptação durante a pandemia de COVID-19, tem gerado impactos significativos nas relações de trabalho. Antes mesmo da Reforma Trabalhista, o teletrabalho já estava em ascensão, mas a legislação muitas vezes não acompanhava essa evolução, deixando lacunas regulatórias e gerando incertezas quanto aos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores nesse contexto.

Com a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 2017, houve alterações significativas na legislação trabalhista brasileira, incluindo mudanças específicas relacionadas ao teletrabalho. Essas mudanças trouxeram impactos tanto para os trabalhadores, que viram seus direitos serem redefinidos, quanto para as empresas, que tiveram que se adaptar a novas exigências legais.

Uma das questões centrais dessa problemática é o controle de jornada e a possibilidade de horas extras no teletrabalho. Antes da Reforma Trabalhista, o controle de jornada no teletrabalho era um desafio, pois a legislação não estabelecia diretrizes claras sobre o tema. Isso muitas vezes resultava em situações de sobrejornada, com os trabalhadores realizando horas extras sem o devido registro ou compensação.

Com a Reforma Trabalhista, houve mudanças na forma como o controle de jornada é realizado no teletrabalho, incluindo a possibilidade de estabelecer acordos individuais ou coletivos para a definição da jornada de trabalho. No entanto, essa flexibilização também trouxe preocupações quanto à garantia dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito ao pagamento de horas extras e à



preservação do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Outra questão relevante é a necessidade de regulamentações específicas para o teletrabalho, que levem em consideração suas particularidades e os novos desafios que surgem com essa modalidade de trabalho. Isso inclui questões como o direito à desconexão, o acesso a benefícios trabalhistas e previdenciários, e a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em ambiente domiciliar.

Portanto, a problemática em torno da evolução do teletrabalho e seus impactos no controle de jornada, horas extras e regulamentações legais é complexa. Este estudo busca lançar luz sobre essas questões, identificando os desafios enfrentados pelos trabalhadores e empregadores nesse novo cenário e propondo reflexões e soluções que promovam relações de trabalho justas, equitativas no contexto do teletrabalho.

Em suma, a problemática da possibilidade da hora extra no teletrabalho requer uma abordagem cuidadosa, que leve em consideração as particularidades desse novo modelo de trabalho e busque garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um ambiente laboral em constante transformação. A identificação das lacunas existentes e a busca por soluções eficazes são passos essenciais para promover relações de trabalho saudáveis e equilibradas no contexto do teletrabalho.

Este problema de pesquisa direcionou a investigação para entender as mudanças que o Teletrabalho experimentou ao longo do tempo, com um foco especial na influência da pandemia de COVID-19, e como essas mudanças afetaram questões cruciais, como o controle de jornada, o pagamento de horas extras e a regulamentação legal desse tipo de trabalho. O estudo buscou avaliar os impactos positivos e negativos, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, resultantes da transição para o Teletrabalho após a reforma trabalhista e antes e após a pandemia.

A transição para o Teletrabalho antes e após a pandemia de COVID-19 resultou em mudanças significativas na forma como o trabalho é realizado, com impactos positivos e negativos. Antes da pandemia, o Teletrabalho na maioria das áreas era menos comum e regulamentado de forma limitada, com menor flexibilidade e controle de jornada.

Após a pandemia, houve um aumento substancial na adoção do



Teletrabalho, com benefícios claros em termos de flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional para os trabalhadores, mas também desafios, como uma maior necessidade de controle de jornada e regulamentação. A hipótese sugere que as leis e regulamentações relacionadas ao Teletrabalho evoluíram para atender a essas novas realidades e que, em última análise, as mudanças no Teletrabalho beneficiaram tanto os trabalhadores quanto os empregadores.

Essa hipótese serviu como um guia para nossa pesquisa, permitindo-nos investigar em detalhes como o Teletrabalho evoluiu, quais foram os impactos identificados e se as mudanças regulatórias e organizacionais foram benéficas ou desafiadoras para todas as partes envolvidas.

O estudo sobre os impactos e benefícios do Teletrabalho, tanto antes como após a reforma trabalhista, é de extrema relevância por várias razões, abrangendo tanto aspectos práticos quanto acadêmicos.

O Teletrabalho tornou-se uma parte integral da dinâmica do trabalho em todo o mundo, impactando uma ampla gama de setores e profissões. A pandemia de COVID-19 acelerou dramaticamente essa transformação, tornando o estudo dos seus efeitos uma questão de relevância contemporânea.

A metodologia adotada para este estudo consistiu em uma pesquisa bibliográfica qualitativa, que abrangeu a análise de fontes doutrinárias e jurisprudenciais. A pesquisa foi conduzida de forma detalhada e rigorosa, com o objetivo de proporcionar uma compreensão aprofundada dos desafios legais da flexibilidade no trabalho, especificamente no que se refere à regulamentação do trabalho remoto e das novas formas de emprego.

Para a pesquisa bibliográfica qualitativa, foram selecionadas fontes que abordem diretamente os desafios legais da flexibilidade no trabalho, incluindo questões relativas ao trabalho remoto e às novas formas de emprego. Isso envolveu a análise de livros, artigos acadêmicos, monografias, teses e dissertações que tratam do tema. Além disso, jurisprudências pertinentes a casos relacionados à flexibilidade no trabalho serão identificadas e analisadas.

A análise dos dados coletados incluiu uma comparação das abordagens legais adotadas em diferentes jurisdições e a discussão das implicações das regulamentações existentes ou ausentes para a proteção dos direitos dos



trabalhadores na era da flexibilidade no trabalho. Por meio desta metodologia, foi possível obter uma compreensão abrangente dos desafios legais da flexibilidade no trabalho, com base em uma ampla gama de fontes doutrinárias e jurisprudenciais relevantes. Isso permitiu uma análise aprofundada das implicações legais dessa transformação nas práticas laborais.

A forma como as pessoas trabalham, colaboram e se comunicam mudou substancialmente, o que requer uma compreensão mais profunda de como essas mudanças afetam tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Este estudo contribuirá para a literatura acadêmica ao fornecer dados sobre como o Teletrabalho evoluiu e seus impactos em diferentes setores.

Além disso, pode servir como base para futuras pesquisas em tópicos relacionados ao Teletrabalho. Este estudo fornece informações valiosas para legisladores, governos, empregadores e trabalhadores que estão lidando com questões relacionadas ao Teletrabalho. As descobertas podem ser usadas para informar decisões políticas, regulatórias e empresariais.

## **CAPÍTULO 1**

### **1.1 Evolução do Teletrabalho: Uma Perspectiva Histórica**

A evolução do Teletrabalho ao longo da história é um fenômeno fascinante que reflete não apenas avanços tecnológicos, mas também mudanças nas estruturas econômicas, sociais e culturais. De acordo com Jorge (2020), o Teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, é uma prática que ganhou destaque nas últimas décadas, especialmente com o avanço da tecnologia da informação e comunicação (TIC). Nesse sentido, Kaluza e Van Dick (2022) observam que o Teletrabalho tem sido impulsionado por fatores como a crescente conectividade digital e a demanda por maior flexibilidade no trabalho.

No entanto, é importante destacar que o Teletrabalho não é um conceito novo. De acordo com Kind et al. (2023), os primeiros registros dessa prática remontam ao século XVII, quando cartas comerciais eram enviadas por correspondência para serem respondidas em casa. No entanto, foi durante o século



XX que o Teletrabalho começou a ganhar mais relevância, principalmente com o surgimento de tecnologias como o telefone e o fax, que permitiram uma comunicação mais eficiente à distância.

Com o advento da internet e a popularização de dispositivos móveis e computadores pessoais, o Teletrabalho passou por uma verdadeira revolução. Segundo Lima et al. (2020), a partir da década de 1990, o Teletrabalho tornou-se mais acessível e difundido, possibilitando que indivíduos realizassem suas tarefas profissionais de qualquer lugar, desde que estivessem conectados à rede.

No Brasil, o Teletrabalho também tem sido objeto de estudo e debate, especialmente em relação aos seus impactos legais e sociais. Medrado (2021) destaca que o país tem enfrentado desafios regulatórios relacionados ao Teletrabalho, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos trabalhistas e à saúde do trabalhador. Nesse contexto, Sampaio (2020) ressalta a importância do direito comparado para entender as diferentes abordagens jurídicas adotadas em relação ao Teletrabalho em diferentes países.

Com a pandemia de COVID-19, o Teletrabalho tornou-se ainda mais relevante, com muitas empresas adotando essa prática como medida de segurança e prevenção. Nascimento e Creado (2020) destacam que, embora o home office tenha proporcionado certa continuidade das atividades laborais durante o período de quarentena, também trouxe desafios relacionados à saúde mental e ao direito à desconexão dos trabalhadores. Diante desse panorama, torna-se evidente a necessidade de compreender a evolução do Teletrabalho ao longo do tempo, considerando não apenas os avanços tecnológicos, mas também os impactos sociais, econômicos e legais dessa prática.

## **1.2 O Teletrabalho**

O Teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, home office ou trabalho à distância, é uma modalidade de trabalho que permite que os funcionários realizem suas atividades profissionais fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se conectar com a empresa e realizar suas tarefas.



De acordo com Bridi et al. (2020), o Teletrabalho tornou-se especialmente relevante durante a pandemia de COVID-19, quando muitas empresas adotaram essa prática como medida de segurança para garantir o distanciamento social e minimizar o risco de contágio entre os funcionários. Essa situação evidenciou a importância do Teletrabalho como uma ferramenta flexível e adaptável que permite a continuidade das operações mesmo em condições adversas.

Carvalho e Lacerda (2018) ressaltam que o Teletrabalho pode assumir diferentes formas e modalidades, dependendo das necessidades e políticas de cada empresa. Algumas organizações adotam o Teletrabalho em tempo integral, permitindo que os funcionários trabalhem exclusivamente de casa ou de qualquer outro local remoto. Outras empresas preferem adotar um modelo híbrido, no qual os funcionários alternam entre dias de trabalho presencial e dias de trabalho remoto, combinando assim os benefícios do Teletrabalho com a interação face a face entre colegas.

Segundo El Kadri Filho e Roberto de Lucca (2022), o Teletrabalho apresenta uma série de benefícios, como maior flexibilidade de horário, redução do tempo de deslocamento, aumento da autonomia e da qualidade de vida dos trabalhadores. No entanto, também pode trazer desafios, como a dificuldade de separar vida pessoal e profissional, a falta de interação social e o risco de isolamento e sobrecarga de trabalho.

Diante desse contexto, é fundamental que as empresas adotem políticas e práticas que promovam um Teletrabalho saudável e equilibrado, levando em consideração as necessidades e preocupações dos funcionários. Haubrich e Froehlich (2020) destacam a importância de fornecer suporte técnico e recursos adequados para os trabalhadores remotos, bem como estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Teletrabalho pode ser descrito como atividades realizadas em locais distintos dos escritórios centrais, com a comunicação entre os profissionais intermediada por tecnologias digitais, como smartphones, laptops e computadores desktop, entre outros.

As características do Teletrabalho podem ser resumidas em duas premissas essenciais: ele é realizado fora das instalações centrais da empresa e envolve o uso



da telemática, que se refere à tecnologia da informação e comunicação. Portanto, é importante não confundir o Teletrabalho com o trabalho externo, já que eles têm naturezas diferentes. O trabalho remoto pode ser executado tanto nas instalações principais da empresa quanto fora delas, dependendo da escolha do empregado ou empregador.

Dessa forma, podemos considerar o Teletrabalho como uma subcategoria do trabalho remoto, pois ele pode ser realizado na residência do funcionário, em um local remoto centralizado ou até mesmo de forma nômade, sem a necessidade de um local físico específico para sua realização (SAMPAIO, 2020).

No Brasil, o Teletrabalho foi claramente regulamentado pela Lei nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, promulgada em 13 de julho de 2017. Essa lei dedicou um capítulo específico ao Teletrabalho. No entanto, algumas críticas têm sido levantadas em relação a essa regulamentação, pois ela pode gerar interpretações ambíguas que acabam por limitar a proteção dos trabalhadores remotos e não abordar aspectos importantes, como acidentes ocorridos durante o Teletrabalho. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível e adaptável que oferece uma série de benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários. No entanto, é importante que essa prática seja implementada de forma consciente e responsável, levando em consideração as necessidades e o bem-estar dos trabalhadores.

### **1.3 Modelos e Modalidades de Teletrabalho**

A diversidade de modelos e modalidades de Teletrabalho reflete a complexidade e a adaptabilidade dessa prática às diversas realidades organizacionais e individuais. Haubrich e Froehlich (2020) destacam em seu estudo sobre empresas de tecnologia da informação que o home office pode assumir diferentes formas, desde o trabalho remoto em tempo integral até arranjos híbridos que combinam dias de trabalho presencial com dias de trabalho remoto.

Essa variedade de abordagens permite que as organizações personalizem suas políticas de Teletrabalho de acordo com as necessidades específicas de seus funcionários e do próprio negócio.



Segundo Jorge (2020), os modelos de Teletrabalho também podem ser classificados de acordo com a natureza das tarefas realizadas remotamente. Algumas funções, como aquelas relacionadas à tecnologia da informação, podem ser facilmente executadas fora do ambiente tradicional de escritório, enquanto outras atividades, como aquelas que exigem interação direta com clientes ou colegas de trabalho, podem ser mais desafiadoras de serem realizadas remotamente.

Nesse sentido, o Teletrabalho pode ser adaptado de acordo com as especificidades de cada função, garantindo a eficiência e a produtividade dos colaboradores.

Kaluza e Van Dick (2022) ressaltam que a pandemia de COVID-19 trouxe à tona novas modalidades de Teletrabalho, especialmente aquelas relacionadas à necessidade de distanciamento social e isolamento domiciliar. Muitas empresas foram forçadas a adotar o trabalho remoto em larga escala, o que levou à experimentação de diferentes modelos e práticas de Teletrabalho. No entanto, Sousa (2022) alerta para os riscos de precarização do trabalho associados à expansão do Teletrabalho durante a pandemia, especialmente no que diz respeito à falta de regulamentação e proteção dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, Lima et al. (2020) argumentam que o Teletrabalho também pode ser uma oportunidade para promover uma cultura organizacional mais inclusiva e flexível, permitindo que indivíduos com necessidades especiais ou restrições de mobilidade participem plenamente do mercado de trabalho.

Além disso, o Teletrabalho pode contribuir para a redução do congestionamento nas cidades, a diminuição da emissão de gases de efeito estufa e a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, ao oferecer maior autonomia e controle sobre o tempo e o espaço de trabalho.

No contexto do Teletrabalho, independentemente da modalidade escolhida, podemos identificar três categorias distintas: online, linha unilateral e offline. O Teletrabalho online se destaca por permitir uma comunicação contínua entre os funcionários e seus empregadores. Isso possibilita o controle em tempo real das atividades e uma eficaz supervisão da prestação de serviços.

Já o Teletrabalho em linha é caracterizado por uma transmissão unidirecional, que não possibilita interações simultâneas entre a empresa e os trabalhadores



remotos. Nesse cenário, a comunicação ocorre de forma mais limitada, em uma única direção.

Por outro lado, o Teletrabalho offline é definido pela ausência de interatividade, em que o uso de computadores, se aplicável, se restringe à realização das tarefas designadas, sem conexão com a rede ou com o sistema central da empresa. É importante destacar que, devido à falta de comunicação telemática, o modo offline não se enquadra estritamente na categoria de trabalho remoto, mas pode ser considerado uma variação desse modelo (MEDRADO, 2021).

Portanto, ao explorar os diferentes modelos e modalidades de Teletrabalho, é fundamental considerar não apenas as vantagens e benefícios dessa prática, mas também os desafios e dilemas associados à sua implementação e regulamentação. A análise crítica dessas questões pode fornecer dados importantes para o desenvolvimento de políticas e práticas de Teletrabalho mais equitativas, sustentáveis e eficazes.

#### **1.4 Benefícios Percebidos do Teletrabalho para Empregadores e Empregados**

O Teletrabalho é uma alternativa de trabalho flexível que, em muitos casos, pode resultar em uma produção mais consistente e ágil. Ele oferece vantagens significativas, como o aumento da produtividade e a redução de custos para as empresas, uma vez que elimina a necessidade de deslocamento dos funcionários até a sede da empresa (EL KADRI FILHO; ROBERTO DE LUCCA, 2022).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, de fato, a jornada máxima de trabalho diário de 8 horas e a jornada semanal de 44 horas, o que totaliza 220 horas mensais, como uma medida para promover o bem-estar e melhorias nas condições de trabalho. No entanto, inicialmente, essas normas trabalhistas não abrangiam de forma específica o controle da jornada de trabalho nas modalidades de trabalho a distância, como o Home Office, Teletrabalho ou anywhere office.

Com a promulgação de leis posteriores, como a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), houve uma equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação para



essas modalidades de trabalho, tornando-os equivalentes em relação à jornada de trabalho e outros aspectos legais.

Isso significa que, de acordo com a legislação vigente, as regras e direitos trabalhistas se aplicam de forma semelhante, independentemente de o trabalho ser realizado nas instalações da empresa ou de forma remota, como no Home Office, Teletrabalho ou anywhere office. Isso visa a garantir uma maior proteção e igualdade de direitos para os trabalhadores em todas as modalidades de trabalho (KALUZA; VAN DICK, 2022).

A pandemia da Covid-19 teve um impacto global, expondo e agravando as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores. No Brasil, essas mudanças se intensificaram com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, representada pela Lei 13.467/2017. A flexibilização das relações de trabalho promovida por essa nova legislação não apenas reconheceu, mas também legalizou novas modalidades de contratação, incluindo a terceirização das atividades principais, a ampliação do trabalho temporário e em meio período, além do Teletrabalho e do home office.

A expressão "home office" é amplamente adotada no Brasil e em muitos outros lugares para se referir ao trabalho realizado em ambiente residencial, onde o empregado executa suas atividades laborativas em sua própria casa, muitas vezes como uma extensão da estrutura empregadora. Nesse modelo, o trabalhador utiliza seu próprio espaço doméstico para realizar suas tarefas profissionais, geralmente utilizando equipamentos e recursos fornecidos pelo empregador.

O termo "home office" se tornou especialmente relevante com o aumento da prática do Teletrabalho, que permite que as pessoas desempenhem suas funções remotamente, sem a necessidade de estarem fisicamente presentes no local de trabalho tradicional. É uma forma de flexibilização do trabalho que oferece vantagens tanto para os empregadores quanto para os funcionários, como a redução de deslocamentos e a possibilidade de conciliar melhor a vida profissional e pessoal (DURÃES, 2021).

O termo "Teletrabalho" é comumente utilizado para se referir a modalidades de trabalho que são realizadas fora das instalações físicas e dependências da empresa, mas ainda estão conectadas à empresa ou ao órgão público por meio de tecnologia de comunicação e informação. Essa modalidade de trabalho envolve a



utilização de computadores, dispositivos móveis, internet e outros meios tecnológicos para que os profissionais possam desempenhar suas funções remotamente.

É importante destacar que o Teletrabalho é diferente do trabalho externo. No Teletrabalho, os profissionais não precisam estar fisicamente presentes em um local específico da empresa, enquanto no trabalho externo, os funcionários podem estar em campo, em diferentes locais, mas ainda sob a supervisão e controle direto da empresa.

O Teletrabalho proporciona flexibilidade aos trabalhadores e pode ser realizado em casa, em um local remoto ou em qualquer lugar com acesso à tecnologia de comunicação adequada, o que o torna uma opção atraente para muitos empregados e empregadores (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

A flexibilidade é uma das principais vantagens do trabalho na modalidade Home Office. Nesse cenário, o colaborador tem a liberdade de determinar onde, como e quando ele desempenhará suas atividades laborais. Isso coloca a responsabilidade sobre o resultado final das tarefas nas mãos do empregado, enquanto o empregador se concentra no cumprimento das metas e na qualidade do trabalho entregue (SAMPAIO, 2020).

Essa flexibilidade de horário e local de trabalho tem impactos positivos na qualidade e desempenho das atividades realizadas pelo trabalhador. Isso ocorre porque o colaborador não gasta parte do seu tempo se deslocando até o local de trabalho, economizando energia física e emocional. Como resultado, o foco pode ser direcionado para a eficácia e qualidade do serviço prestado.

Outro ponto positivo a ser considerado no contexto do trabalho em Home Office é a redução dos fatores que podem levar o trabalhador a contrair doenças, como o estresse do dia a dia. Nessa modalidade, a preocupação do colaborador não se limita apenas às atividades laborais, mas também inclui aspectos relacionados à família, trânsito caótico, pontualidade, qualidade das refeições, segurança em casa e assistência à família (ARAÚJO, 2021).

Nesse sentido, ambas as partes se beneficiam. O empregador não precisa se preocupar com o transporte dos funcionários ou com a indenização por horas *in itinere*, uma vez que esses elementos não estão presentes no Home Office. Por sua



vez, o funcionário não perde horas de seu tempo no deslocamento entre sua residência e o local de trabalho, o que contribui para sua qualidade de vida.

Um dos principais benefícios do Teletrabalho é a flexibilidade. Os trabalhadores têm a oportunidade de ajustar seus horários de acordo com suas necessidades, o que pode resultar em um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Além disso, a eliminação do tempo gasto em deslocamentos para o trabalho proporciona uma economia significativa, tanto em termos de tempo como de recursos financeiros. Isso não apenas reduz o estresse relacionado ao trânsito, mas também contribui para a redução da poluição e do congestionamento nas cidades (LIMA, 2020).

O Teletrabalho também pode levar a uma maior produtividade. Muitos trabalhadores relatam que são mais eficientes quando têm a oportunidade de criar um ambiente de trabalho personalizado, livre de distrações frequentes no ambiente de escritório. Além disso, as organizações podem se beneficiar com a economia de espaço físico e recursos, visto que menos infraestrutura de escritório é necessária.

No entanto, o Teletrabalho também apresenta desafios e impactos negativos. O isolamento social é um deles, uma vez que os trabalhadores remotos podem sentir falta da interação presencial com colegas e chefes, o que pode afetar o seu bem-estar emocional e até mesmo a criatividade. Além disso, a falta de limites claros entre a vida profissional e pessoal pode levar a uma sobrecarga de trabalho e a dificuldades em desconectar do trabalho, o que, por sua vez, pode prejudicar o equilíbrio entre essas duas esferas (MEDRADO, 2021).

Outra questão importante é a segurança no trabalho. Os empregadores devem garantir que os trabalhadores remotos tenham um ambiente seguro e ergonômico para realizar suas tarefas, evitando riscos para a saúde física e mental. Além disso, é crucial estabelecer diretrizes claras e acordos contratuais para o Teletrabalho, a fim de proteger os direitos e deveres de ambas as partes.

O Teletrabalho possui impactos e benefícios significativos. Ele oferece flexibilidade, economia de tempo e recursos, além de potencialmente aumentar a produtividade. No entanto, é importante lidar com os desafios relacionados ao isolamento social, ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal e à segurança no



trabalho. Portanto, o Teletrabalho deve ser adotado com responsabilidade, promovendo vantagens para trabalhadores e empregadores e minimizando os impactos negativos (LIMA, 2020).

Além disso, no que diz respeito aos custos associados à manutenção das instalações da sede da empresa, como água, energia, material de limpeza, reformas prediais, aluguéis, entre outros, há uma economia financeira significativa para o empregador.

Isso torna o Home Office uma opção vantajosa sempre que possível, pois contribui para a redução de despesas operacionais da empresa, ao mesmo tempo em que oferece benefícios aos colaboradores. Portanto, essa modalidade de trabalho pode ser uma alternativa benéfica tanto para empregadores quanto para funcionários (SAMPAIO, 2020).

Após destacar as principais vantagens da adoção do Home Office, é importante abordar também as desvantagens que podem surgir nessa modalidade de trabalho. Uma das desvantagens mais significativas é a falta de interação com colegas de trabalho, o contato físico e as trocas de experiências que ocorrem em um ambiente de trabalho presencial. A sociabilidade é uma parte importante da vida profissional, e a sensação de isolamento que pode surgir no Home Office pode afetar negativamente as atividades laborais e, em alguns casos, levar ao fracasso na implantação dessa modalidade.

A redação introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que é conhecida como a "reforma trabalhista", é notável por sua inclusão de um novo capítulo, o Capítulo II-A, dedicado inteiramente à abordagem dos desafios enfrentados pelos trabalhadores. Essa adição é de extrema importância, uma vez que proporciona uma regulamentação legal abrangente para os casos que ocorrem tanto no setor privado quanto nos serviços públicos (MARTINS, 2020).

O primeiro artigo deste capítulo estabelece e, em certa medida, limita a aplicação das disposições legais relacionadas ao Teletrabalho: "Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de Teletrabalho observará o disposto neste Capítulo".

No que diz respeito ao Teletrabalho, essa regulamentação esclarece que o Teletrabalho é uma categoria mais ampla que abarca o trabalho remoto como uma



de suas modalidades. Assim, a distinção crucial entre o Teletrabalho e o trabalho remoto reside no uso de métodos de processamento de informações à distância (MEDRADO, 2021).

Apesar das críticas em relação à rapidez do processo e às deficiências no aspecto democrático, as reformas abordaram questões que necessitam de proteção em longo prazo. Especialmente no que concerne ao capítulo destinado aos trabalhadores remotos, é essencial que ele não apenas assegure a estabilidade jurídica, mas também estabeleça diretrizes mínimas para o desenvolvimento desse modelo (MARTINS, 2020).

Nesse sentido, a cláusula em questão é formulada de maneira geral e exige apenas que empregado e empregador cheguem a um acordo prévio que determine quem será responsável pela aquisição e manutenção dos recursos e pela provisão da infraestrutura necessária para a realização do trabalho. Contudo, é crucial priorizar a criação de um ambiente de trabalho saudável, bem equipado e com móveis adequados, visando à redução dos riscos inerentes ao desempenho das atividades (CAVALCANTE, 2019).

### **1.5 Desafios e Limitações do Teletrabalho**

Desde o término do século XX, a tecnologia evoluiu de forma notável e constante, e é amplamente aceito que as estruturas sociais se esforçam para acompanhar as transformações diárias que essa inovação traz. As dinâmicas laborais não são uma exceção: elas se ajustaram às novas demandas econômicas e sociais. Nesse contexto, o Trabalho Remoto surgiu e ganhou destaque, principalmente por proporcionar benefícios aos colaboradores, empregadores e à sociedade como um todo (DIANE-GABRIELLE; LAURENCE, 2020).

O Teletrabalho emergiu como uma modalidade de emprego crucial em meio à pandemia de Covid-19. Embora tenha desempenhado um papel vital na preservação dos postos de trabalho e na continuidade das operações empresariais durante esse período desafiador, é essencial discutir os impactos tanto na saúde física quanto na saúde mental dos trabalhadores, que foram consideráveis ao longo desse processo.



Neste contexto, é fundamental avaliar os prós e contras dessa modalidade de trabalho e explorar como ela afetou a qualidade de vida dos profissionais, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e quais medidas podem ser adotadas para mitigar os desafios que surgiram com o Teletrabalho em tempos de crise. É importante lembrar que, apesar das dificuldades, essa modalidade de trabalho também trouxe oportunidades e aprendizados que podem ser valiosos para o futuro das relações de trabalho.

No Brasil, a promulgação da Lei nº 13.467 em 13 de julho de 2017 trouxe destaque ao Teletrabalho, promovendo alterações na Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passaram a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017. Essas mudanças incluíram a criação de um capítulo dedicado à regulamentação desse tipo de contrato de trabalho.

No entanto, é importante notar que essas reformas trabalhistas, além de apresentarem fortes viés político-ideológico, não aprofundaram a fiscalização do trabalho remoto e abordaram de forma limitada diversos aspectos relacionados ao Teletrabalho (SAMPAIO, 2020).

Os seres humanos são naturalmente seres sociais, e a interação no ambiente de trabalho, incluindo a troca de experiências, o apoio moral e as cumplicidades, desempenha um papel fundamental no desenvolvimento das atividades profissionais. A tecnologia oferece recursos como videoconferências e compartilhamento de telas, mas essas ferramentas podem não substituir completamente a interação pessoal e as vantagens do trabalho presencial (KIND, et al, 2023).

Outra desvantagem está relacionada à concentração. Trabalhar em Home Office pode ser desafiador para quem precisa de um ambiente tranquilo e livre de distrações para realizar suas tarefas de maneira eficaz.

Além disso, as condições das instalações em casa precisam ser adequadas para evitar distrações, como família, animais de estimação, televisão, jogos eletrônicos, vizinhos, visitas e o uso excessivo do celular. Manter o foco é fundamental para o sucesso do Home Office e para garantir que o trabalho seja concluído de forma satisfatória (SAMPAIO, 2020).



A fiscalização por parte do empregador também pode ser um desafio no Home Office, uma vez que o ambiente de trabalho está na residência do colaborador. Isso pode dificultar a verificação das condições em que o trabalho está sendo executado, o estado de conservação dos equipamentos e o cumprimento das normas de segurança.

Diante desse cenário, é importante que empregadores e empregados planejem cuidadosamente a implementação do Home Office, considerando fatores que podem afetar positiva ou negativamente essa modalidade de trabalho. A comunicação aberta e a definição clara de expectativas podem ajudar a mitigar algumas das desvantagens e maximizar as vantagens do trabalho em Home Office (DIANE-GABRIELLE; LAURENCE, 2020).

Ao analisar as perspectivas de homens e mulheres em relação ao Teletrabalho, observa-se uma clara divisão de gênero. As mulheres enfatizam palavras como "lar", "maternidade", "cuidado" e "filhos", enquanto os homens associam mais a palavra "casa" à gestão do tempo de trabalho. Essa divisão de gênero persiste, embora tenha havido uma evolução em relação ao modelo tradicional (BRIDI, et al, 2020).

Não se pode ignorar, no entanto, que uma análise atenta das declarações dos próprios trabalhadores identifica benefícios substanciais no Teletrabalho, incluindo flexibilidade de horários, economia de tempo em deslocamentos e uma maior proximidade com a família.

Além disso, chama a atenção a considerável diminuição da qualidade do trabalho remoto apontada pelos profissionais entrevistados na pesquisa (BRIDI, et al, 2020). O Teletrabalho oferece vantagens, como flexibilidade e proximidade familiar, mas também levanta preocupações com a qualidade do trabalho e seus impactos na sociedade, especialmente no setor público (BRIDI, et al, 2020).

Embora o Teletrabalho tenha sido uma opção para cerca de 8,7 milhões de pessoas (de acordo com a PNAD-COVID19 de maio de 2020), é essencial refletir sobre essa modalidade de trabalho, levando em consideração os impactos não apenas na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, como evidenciado nos resultados desta pesquisa, mas também suas implicações para a coletividade e a qualidade dos serviços públicos.



No contexto do trabalho em regime de Teletrabalho, diversas são as vantagens para os profissionais que adotam essa modalidade. Uma das vantagens mais significativas é a flexibilidade, que concede ao trabalhador a autonomia de decidir quando, como e onde realizar suas tarefas. Nesse modelo, o empregador se preocupa principalmente com o resultado final, ou seja, a entrega eficaz e completa das atividades no prazo estipulado (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Além disso, observa-se um aumento notável na produtividade, uma vez que os profissionais economizam tempo que, de outra forma, seria gasto no deslocamento até o local de trabalho, resultando em menos desgaste físico e mental. Isso, por sua vez, representa uma vantagem tanto para o trabalhador quanto para o empregador (LIMA, 2020).

Outra vantagem a ser destacada é o impacto positivo na qualidade de vida do trabalhador. Com o Teletrabalho, o profissional dispõe de mais tempo e elimina preocupações com horários de chegada e saída no trabalho presencial, a necessidade de encontrar soluções para o cuidado dos filhos e até mesmo a questão da alimentação. Dessa forma, o ambiente doméstico proporciona maior comodidade e segurança, permitindo que o profissional desempenhe suas funções em casa, junto de seus familiares (JORGE, 2020).

O home office já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento — destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho (SOBRATT, 2020).

Além do mais é de responsabilidade do empregador o fornecimento de equipamentos para o trabalhador conforme segue:

Art. 75-D, CLT. 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, 2017).

No que tange à questão da jornada de trabalho do teletrabalhador, a Lei 14.422/2022 introduziu mudanças significativas em relação ao horário do



empregado. Anteriormente a essa lei, devido às dificuldades de controle da jornada no ambiente remoto, o empregador não tinha a obrigação de remunerar horas extras e adicionais noturnos ao colaborador.

No entanto, com a promulgação da referida lei, agora os teletrabalhadores que têm estipulado em seu contrato de trabalho uma jornada específica têm direito a todas as vantagens relacionadas a horas extras e adicionais noturnos.

Isso implica que o empregador agora deve monitorar o tempo de trabalho do empregado que desempenha suas funções de maneira remota, garantindo o cumprimento das normas trabalhistas em relação à jornada de trabalho. Esse ajuste legal representa um passo importante para assegurar os direitos dos teletrabalhadores e proporcionar um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado nessa modalidade de emprego.

Embora o Teletrabalho ofereça inúmeras vantagens, não se pode ignorar suas desvantagens, que também merecem análise. Após explorar as vantagens, é essencial destacar as possíveis desvantagens desse modelo de trabalho. Entre elas, o isolamento pessoal e profissional é um aspecto significativo. Com o tempo, os trabalhadores podem sentir a falta de interação social típica do ambiente de escritório, incluindo conversas com colegas, interações gerais e o contato direto com outros colaboradores. Essa falta de interação pode afetar negativamente o desempenho nas atividades laborais (LIMA, 2020).

Apesar das tecnologias que permitem a comunicação virtual, essa dinâmica não substitui completamente o contato presencial. Outra desvantagem envolve a dificuldade que os trabalhadores podem enfrentar na criação de uma rotina de trabalho consistente. Isso pode ser agravado pelas distrações presentes em casa, como cuidar dos filhos, lidar com animais de estimação, envolver-se com dispositivos eletrônicos e outros fatores, que podem prejudicar o foco no trabalho e o desempenho profissional.

## **CAPÍTULO 2**

### **2.1 A importância do Direito do trabalho e o Teletrabalho na CLT**



Delgado (2024) destaca a importância fundamental do Direito do Trabalho como um pilar essencial na garantia dos direitos e na promoção da justiça social. Delgado (2024) enfatiza que o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na proteção dos trabalhadores, na regulação das relações laborais e na promoção de condições dignas de trabalho.

Uma das principais contribuições do Direito do Trabalho é a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme ressalta Delgado (2024). Em um contexto em que os trabalhadores frequentemente estão em uma posição de desvantagem em relação aos empregadores, o Direito do Trabalho atua como um instrumento de equilíbrio de poder, garantindo que os direitos básicos, como salário justo, jornada de trabalho digna e condições de trabalho seguras, sejam respeitados e protegidos.

Delgado (2024) destaca ainda que o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na promoção da justiça social e na redução das desigualdades. Ao estabelecer normas e princípios que regem as relações de trabalho, o Direito do Trabalho contribui para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todos os trabalhadores têm acesso a oportunidades iguais e são tratados com dignidade e respeito.

Além disso, o Direito do Trabalho desempenha um papel importante na promoção do desenvolvimento econômico e social, como destaca Delgado (2024). Ao estabelecer regras claras e previsíveis para as relações de trabalho, o Direito do Trabalho cria um ambiente de negócios estável e seguro, que promove o investimento, a inovação e o crescimento econômico. Ao proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho justas, o Direito do Trabalho contribui para o bem-estar econômico e social de toda a sociedade.

Leite (2023) oferece uma visão abrangente sobre o Direito do Trabalho e destaca a sua importância fundamental na sociedade contemporânea. Nesta obra, Leite (2023) ressalta que o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na garantia dos direitos dos trabalhadores, na promoção da justiça social e na regulação das relações laborais.

Uma das contribuições mais significativas do Direito do Trabalho é a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.



Como destaca Leite (2023), o Direito do Trabalho estabelece normas e princípios que visam garantir condições dignas de trabalho, salário justo, jornada de trabalho adequada e segurança no ambiente laboral. Essas proteções são essenciais para garantir que os trabalhadores sejam tratados com dignidade e respeito, independentemente de sua posição na hierarquia profissional.

Além disso, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na promoção da justiça social.

Leite (2023) argumenta que o Direito do Trabalho busca reduzir as desigualdades sociais, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso a oportunidades iguais e sejam tratados de forma justa e equitativa. Ao estabelecer normas que protegem os trabalhadores vulneráveis e promovem a inclusão social, o Direito do Trabalho contribui para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Outro aspecto destacado por Leite (2023) é a importância do Direito do Trabalho na regulação das relações laborais. Em um contexto em que as relações de trabalho são frequentemente marcadas por desequilíbrios de poder entre empregadores e trabalhadores, o Direito do Trabalho atua como um instrumento de equilíbrio, garantindo que os direitos e deveres de ambas as partes sejam respeitados e protegidos.

Isso contribui para a prevenção de abusos e violações dos direitos trabalhistas e para a promoção de relações laborais mais justas e harmoniosas.

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, é uma modalidade de trabalho que tem se tornado cada vez mais comum nas organizações, especialmente com o avanço da tecnologia e a crescente demanda por flexibilidade no ambiente laboral. No contexto brasileiro, o teletrabalho está regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (DIANE-GABRIELLE; LAURENCE, 2020).

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho estava presente na CLT, mas de forma mais restrita e com menos clareza em relação aos seus aspectos legais. Com a Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467/2017, foram introduzidas alterações significativas na legislação trabalhista brasileira, inclusive no que diz respeito ao Teletrabalho.



A principal mudança introduzida pela Reforma Trabalhista foi a inclusão do teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços, definindo-o como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação. Essa definição trouxe maior clareza e segurança jurídica para as relações de trabalho nesse formato (ARROYO VASCONCELLOS, et al, 2023).

No entanto, é importante destacar que a CLT estabelece algumas especificidades para o teletrabalho, principalmente em relação ao controle de jornada, responsabilidades do empregador em relação à infraestrutura e reembolso de despesas, entre outros aspectos (MARTINS, 2020).

Um dos pontos mais importantes em relação ao teletrabalho na CLT é o controle de jornada. Antes da Reforma Trabalhista, havia uma grande discussão sobre a necessidade ou não de controle de jornada para os trabalhadores remotos. Com a alteração legislativa, ficou estabelecido que o controle de jornada no teletrabalho pode ser feito por meio de acordo individual entre empregador e empregado, sendo dispensado o registro de ponto.

Além disso, a CLT estabelece que o empregador deve fornecer os meios necessários para a realização do trabalho remoto, como equipamentos e infraestrutura adequados. Também é de responsabilidade do empregador o reembolso de despesas relacionadas ao teletrabalho, como internet, energia elétrica e telefone, conforme estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho (EL KADRI FILHO; ROBERTO DE LUCCA, 2022).

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, os trabalhadores em regime de teletrabalho possuem os mesmos direitos dos trabalhadores presenciais, como jornada de trabalho, intervalos, remuneração, férias, entre outros. No entanto, é importante que as empresas estejam atentas às especificidades do teletrabalho para garantir o cumprimento integral da legislação trabalhista (KALUZA; VAN DICK, 2022).

## **2.2 Teletrabalho e hora extra qual regra deve ser aplicada**



Foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente da República a nova legislação de Teletrabalho representativa da Lei nº 14.442/2022. Tal inovação legislativa, aliás, já se encontra em vigor por força da então Medida Provisória nº 1.108. Dito isso, muitas dúvidas surgem no que diz respeito à aplicação do direito intertemporal, ou seja, o momento de cumprimento da norma, sobretudo de partes das empresas que continuam a adotar o Teletrabalho.

Nesse sentido, ficam aqui os seguintes questionamentos: há necessidade de observância imediata da nova legislação? Devem ser realizados ajustes contratuais dos empregados admitidos antes da vigência da então MP e agora da nova lei ordinária? Como ficam os contratos de trabalho que se iniciaram antes e findaram na vigência da atual regra jurídica? E, por fim, as empresas devem ser compelidas a pagarem horas extras para aqueles que, doravante, estiverem no sistema de trabalho à distância?

De início, impende destacar que tal problemática já foi objeto de muita discussão quando da promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista. Na ocasião, não se pode perder de vista que muitos direitos trabalhistas foram reduzidos e/ou suprimidos, justificando pela aplicação imediata das novas diretrizes legislativas aos contratos de trabalho à época em curso.

Bem por isso, para que se disponha de bases seguras para a solução dos conflitos envolvendo uma nova legislação, necessário se faz revisitar os mandamentos legais apropriados, em particular aqueles que digam respeito ao direito material e ao direito processual do trabalho.

Com efeito, de acordo com o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, "a Lei em vigor terá efeito e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada". Tal diretriz, inclusive, também está estampada no artigo 5º, XXXVI, da Constituição, como uma efetiva garantia fundamental.

### **2.3 Controle de Jornada e Hora Extra no Teletrabalho: Antes e Depois da Reforma Trabalhista**

Inicialmente os empregados ficavam excluídos do regime de jornada de trabalho, sem o respectivo controle e, por via de consequência, sem direito ao



adicional de horas extras, ao adicional noturno e aos intervalos intrajornada e Inter jornada, conforme a previsão até então constante do art. 62, III, da CLT.

Isso se manteve até o advento da MP nº 1.108/2022, pois através dela houve uma divisão entre aqueles empregados contratados para serem remunerados por jornada de trabalho e aqueles remunerados por produção ou tarefa. Quando os trabalhadores forem contratados para cumprirem determinada jornada em regime de teletrabalho, o empregador deverá efetuar o controle da jornada e, se ultrapassada, deverá pagar adicional de hora extra.

Se o empregado trabalhar no horário noturno, será devido o adicional noturno. Além disso, deve-se respeitar os intervalos intrajornada (dentro da jornada) e interjornada (entre uma jornada e outra). Por outro lado, se o trabalhador em regime de teletrabalho for contratado por produção ou tarefa, ele não estará submetido ao controle de jornada e também não lhe serão aplicáveis as normas da CLT referentes à jornada de trabalho, de modo que não terá direito ao adicional de hora extra, adicional noturno nem aos intervalos interjornada e intrajornada (art. 75-B, §§ 2º e 3º, c/c art. 62, III, da CLT).

Se a jornada não é controlada, não há como saber o tanto de horas trabalhadas para aferir eventual hora extra ou adicional noturno, nem tem como saber o período trabalhado para eventual concessão de intervalos. Logo, atualmente é possível o controle de jornada daqueles empregados submetidos ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto, mas isso somente se dará em relação àqueles que forem contratados por jornada, cujo pagamento se relaciona ao cumprimento da jornada pactuada. Caso o empregado seja contratado para receber por produção ou por tarefa, ele ficará excluído do regime legal da CLT que trata da jornada de trabalho, ficará excluído do controle de jornada.

## **2.4 Práticas e Regulamentações do Teletrabalho Antes da Pandemia**

Antes da pandemia de COVID-19, o teletrabalho era uma prática menos difundida em comparação com o cenário atual. No entanto, já havia empresas e setores que adotavam essa modalidade de trabalho de forma mais significativa, especialmente aquelas que demandavam menos interação presencial e que podiam



se beneficiar das tecnologias de comunicação e informação disponíveis na época (DURÃES, 2021).

As práticas de teletrabalho antes da pandemia eram muitas vezes informais e não estavam necessariamente regulamentadas de forma clara pela legislação trabalhista. Isso significava que as empresas e os trabalhadores muitas vezes precisavam negociar diretamente as condições de trabalho remoto, incluindo aspectos como horários, responsabilidades, equipamentos e remuneração (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Em termos de regulamentações, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já contemplava o teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviços, mas de forma menos específica do que após a Reforma Trabalhista de 2017. Antes disso, não havia uma definição clara do que constituía teletrabalho, o que gerava certa ambiguidade e insegurança jurídica para empresas e trabalhadores (DIANE-GABRIELLE; LAURENCE, 2020).

O controle de jornada era uma das questões mais debatidas em relação ao teletrabalho antes da pandemia. Enquanto alguns empregadores optavam por registrar a jornada dos trabalhadores remotos, outros não adotavam nenhum tipo de controle, confiando na autogestão e na responsabilidade dos funcionários. Isso podia gerar situações de conflito e dúvida sobre as horas efetivamente trabalhadas (SAMPAIO, 2020).

Outro aspecto importante era a questão da infraestrutura necessária para o teletrabalho. Antes da pandemia, muitos trabalhadores precisavam arcar com os custos de equipamentos e serviços necessários para realizar suas atividades remotas, como computadores, acesso à internet e telefone. Em alguns casos, as empresas forneciam esses recursos, mas em outros, os trabalhadores precisavam fazer investimentos por conta própria (MEDRADO, 2021).

A falta de regulamentação específica para o teletrabalho antes da pandemia também gerava incertezas em relação aos direitos trabalhistas dos funcionários remotos. Questões como horas extras, intervalos, férias e acidentes de trabalho nem sempre eram tratadas de forma clara pela legislação, deixando espaço para interpretações diversas e potenciais conflitos entre empregadores e empregados (EL KADRI FILHO; ROBERTO DE LUCCA, 2022).



As práticas e regulamentações do teletrabalho antes da pandemia refletiam um cenário de maior informalidade e flexibilidade, com empresas e trabalhadores lidando com questões como controle de jornada, infraestrutura e direitos trabalhistas de forma mais adaptativa e negociada. A falta de uma regulamentação mais clara e abrangente deixava espaço para ambiguidades e desafios, mas também permitia uma maior experimentação e adaptação às necessidades específicas de cada contexto organizacional.

## **2.5 Evolução do Teletrabalho Durante e Após a Pandemia**

A pandemia de COVID-19 provocou mudanças significativas no cenário do teletrabalho, impulsionando uma rápida evolução tanto nas práticas quanto nas regulamentações dessa modalidade de trabalho. Antes do surto global, o teletrabalho era uma opção para algumas empresas e profissionais, mas não estava amplamente difundido.

No entanto, com as restrições de distanciamento social e as medidas de quarentena implementadas em todo o mundo, o teletrabalho tornou-se uma necessidade para muitas organizações, levando a uma aceleração sem precedentes em sua adoção e desenvolvimento (KALUZA; VAN DICK, 2022).

Durante a pandemia, o teletrabalho tornou-se a principal forma de trabalho para grande parte da população global. Empresas de todos os setores e tamanhos tiveram que se adaptar rapidamente para permitir que seus funcionários continuassem suas atividades remotamente. Isso resultou em uma ampla adoção de tecnologias de comunicação e colaboração, como videoconferências, plataformas de mensagens instantâneas e compartilhamento de documentos em nuvem, para manter a conectividade e a produtividade das equipes (CASSAR, 2020).

A evolução do teletrabalho durante a pandemia também foi acompanhada por mudanças nas regulamentações e legislações trabalhistas em muitos países. Governos e órgãos reguladores foram pressionados a revisar e atualizar suas políticas para lidar com os desafios específicos colocados pelo trabalho remoto em larga escala. Isso incluiu questões como controle de jornada, segurança e saúde do trabalhador, compensação de despesas e proteção contra riscos ocupacionais em ambientes domésticos.



Além disso, a pandemia destacou a importância de abordar questões de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental e bem-estar dos trabalhadores remotos. Muitos profissionais enfrentaram desafios relacionados ao isolamento social, sobrecarga de trabalho, dificuldades de desconexão e a necessidade de conciliar responsabilidades familiares com as demandas do trabalho.

Isso levou a um aumento do interesse e da conscientização sobre a importância de políticas de apoio ao bem-estar dos trabalhadores remotos (HAUBRICH; FROELICH, 2020).

À medida que a pandemia evoluiu e as restrições começaram a diminuir em alguns lugares, muitas empresas passaram a adotar uma abordagem híbrida, combinando trabalho remoto e presencial. Isso levou a uma nova fase na evolução do teletrabalho, caracterizada pela busca de um equilíbrio entre os benefícios do trabalho remoto, como flexibilidade e autonomia, e as vantagens da interação presencial, como colaboração e construção de relacionamentos (MARTINS, 2020).

A pandemia de COVID-19 acelerou significativamente a evolução do teletrabalho, transformando-o de uma opção alternativa para uma prática central no mundo do trabalho. Essa rápida mudança trouxe consigo novos desafios e oportunidades, destacando a necessidade de regulamentações atualizadas, políticas de bem-estar dos trabalhadores e estratégias de gestão eficazes para garantir o sucesso do teletrabalho no futuro.

## **CAPÍTULO 3**

### **3.1. Desafios no Controle de Jornada no Teletrabalho**

O controle de jornada no teletrabalho é uma questão que tem ganhado cada vez mais relevância diante da crescente adoção deste modelo de trabalho, especialmente durante a pandemia de COVID-19. Esse contexto trouxe à tona uma série de desafios para as empresas e trabalhadores, que precisam lidar com questões relacionadas à definição e monitoramento da jornada laboral, bem como à garantia dos direitos trabalhistas.



Um dos principais desafios no controle de jornada no teletrabalho é a ausência de um ambiente físico de trabalho. Enquanto no modelo presencial é comum o uso de dispositivos como relógios de ponto ou sistemas de registro biométrico para monitorar a entrada e saída dos trabalhadores, no teletrabalho esses mecanismos tradicionais tornam-se inviáveis (ARAÚJO, 2021).

Outro desafio é a dificuldade em estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal. Com o trabalho remoto, é comum que os colaboradores realizem suas atividades em casa, o que pode dificultar a separação entre os momentos dedicados ao trabalho e aos cuidados pessoais, lazer e convívio familiar.

A variação na produtividade e eficiência dos trabalhadores também representa um desafio no controle de jornada no teletrabalho. Enquanto alguns colaboradores podem ser mais produtivos trabalhando em casa, outros podem enfrentar dificuldades para manter o foco e a disciplina, o que pode influenciar diretamente na quantidade e qualidade do trabalho realizado.

Um dos riscos do teletrabalho é o aumento do tempo de trabalho não remunerado. Como não há uma separação física entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, é comum que os trabalhadores realizem atividades relacionadas ao trabalho fora do horário estabelecido, o que pode resultar em um aumento significativo da jornada laboral sem a devida compensação financeira.

Os desafios tecnológicos e de segurança da informação também devem ser considerados no controle de jornada no teletrabalho. As empresas precisam garantir que os sistemas e ferramentas utilizados para monitorar a jornada dos colaboradores sejam seguros e estejam em conformidade com as leis de proteção de dados, evitando assim possíveis violações de privacidade e vazamento de informações sensíveis (ARROYO et al 2023).

Em suma, o controle de jornada no teletrabalho é um desafio complexo que exige uma abordagem cuidadosa e adaptável por parte das empresas e dos trabalhadores. É fundamental encontrar soluções que garantam o cumprimento das normas trabalhistas e promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, mesmo em um contexto de trabalho remoto.



### **3.2. Legislação Trabalhista e Horas Extras no Teletrabalho**

A legislação trabalhista brasileira desempenha um papel fundamental na regulação do teletrabalho e das horas extras associadas a essa modalidade laboral. A pandemia de COVID-19, ao impor a necessidade de distanciamento social e o trabalho remoto como medida preventiva, destacou ainda mais a importância de uma legislação clara e abrangente para esse cenário.

A introdução em massa do teletrabalho trouxe consigo uma série de desafios e questões que precisam ser endereçadas pela legislação trabalhista. Uma das principais distinções a ser feita é entre home office e teletrabalho. Enquanto o primeiro não possui uma regulamentação específica e pode ser implementado sem necessidade de inclusão no contrato de trabalho, o teletrabalho é definido legalmente e requer previsão contratual específica (DURÃES, et al, 2021).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 75-A a 75-E, estabelece o teletrabalho como "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". Essa definição traz consigo implicações importantes, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada e horas extras (ARROYO et al 2023).

Historicamente, o teletrabalho foi considerado uma exceção ao regime de jornada de trabalho estabelecido pelo artigo 62 da CLT, o qual prevê que determinadas categorias de trabalhadores, como os gerentes, não têm direito ao pagamento de horas extras devido à natureza de suas funções. No entanto, decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido que, se houver meios de controle patronal da jornada, como sistemas de registro de ponto online, os trabalhadores em teletrabalho podem ter direito ao pagamento de horas extras.

Além disso, o artigo 6º da CLT equipara o teletrabalho ao trabalho presencial em termos de direitos trabalhistas. Isso significa que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito aos mesmos benefícios e proteções legais que aqueles que trabalham nas dependências do empregador, incluindo o pagamento de horas extras, quando aplicável.



A Lei 14.442/2022 de fato trouxe mudanças significativas no que diz respeito ao horário do empregado em regime de teletrabalho. Antes dessa lei, devido às dificuldades de controle da jornada no ambiente remoto, o empregador não era obrigado a pagar horas extras e adicionais noturnos ao colaborador que trabalhasse nesse regime. No entanto, com a entrada em vigor da referida lei, o cenário se alterou substancialmente.

A partir da Lei 14.442/2022, o teletrabalhador que tem estabelecido em seu contrato de trabalho uma prestação de serviço por jornada passa a ter todos os direitos referentes a horas extras e adicionais noturnos. Isso significa que o empregador agora tem a responsabilidade de controlar efetivamente o tempo de serviço do empregado que atua de maneira remota.

Essa mudança legislativa visa garantir que os trabalhadores em regime de teletrabalho não sejam prejudicados em relação aos seus direitos trabalhistas, assegurando que recebam todas as horas extras e adicionais noturnos a que têm direito, da mesma forma que os trabalhadores que exercem suas atividades presencialmente. Assim, o controle da jornada torna-se uma obrigação para os empregadores, garantindo que os colaboradores sejam remunerados de acordo com o tempo efetivamente trabalhado (EL KADRI FILHO, et al, 2022).

No entanto, apesar das garantias legais, a efetiva aplicação e fiscalização dessas normas ainda representam um desafio. O monitoramento da jornada de trabalho no teletrabalho pode ser complexo, especialmente em um contexto em que o trabalhador realiza suas atividades em casa, longe da supervisão direta do empregador.

Em suma, a legislação trabalhista desempenha um papel crucial na regulamentação do teletrabalho e das horas extras associadas a essa modalidade de trabalho. No entanto, é necessário um esforço contínuo para garantir que essas normas sejam efetivamente aplicadas e que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, mesmo em um ambiente de trabalho remoto.

### **3.3 Acordos Individuais e Coletivos de Jornada no Teletrabalho**



Acordos individuais e coletivos de jornada no teletrabalho são instrumentos essenciais para regular as relações de trabalho nessa modalidade, garantindo tanto os interesses dos empregadores quanto dos empregados. Com o crescimento do teletrabalho, especialmente impulsionado pela pandemia de COVID-19, tornou-se ainda mais relevante a discussão e estabelecimento desses acordos para garantir uma jornada laboral equilibrada e justa.

Os acordos individuais são estabelecidos entre o empregador e o empregado e têm o objetivo de definir os termos e condições do teletrabalho, incluindo a jornada de trabalho. No entanto, é importante ressaltar que esses acordos devem respeitar os limites estabelecidos pela legislação trabalhista, especialmente no que diz respeito à duração máxima da jornada, intervalos para descanso e pagamento de horas extras.

Os acordos coletivos, por sua vez, são negociados entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, como sindicatos ou comissões de empregados. Esses acordos têm o objetivo de estabelecer condições de trabalho para um grupo de empregados, incluindo questões relacionadas à jornada de trabalho no teletrabalho. Os acordos coletivos podem ser mais abrangentes e detalhados do que os acordos individuais, pois representam os interesses de uma coletividade de trabalhadores (KIND, et al, 2023).

Tanto os acordos individuais quanto os coletivos devem buscar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o teletrabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. É importante que esses acordos garantam uma jornada de trabalho razoável e respeitem os limites estabelecidos pela legislação, evitando a sobrecarga e o excesso de horas trabalhadas.

Além de estabelecer os acordos, é fundamental que as empresas realizem uma fiscalização eficaz do cumprimento da jornada de trabalho estabelecida. Isso pode incluir o uso de sistemas de registro de ponto online, monitoramento da produtividade e comunicação regular com os trabalhadores. Da mesma forma, os trabalhadores também devem estar atentos aos seus direitos e denunciar eventuais abusos ou descumprimentos dos acordos.

Com a evolução das tecnologias e das práticas de trabalho, os acordos de jornada no teletrabalho também devem ser flexíveis o suficiente para se adaptar às



novas realidades. Isso inclui considerar questões como o direito à desconexão, a necessidade de pausas durante o dia de trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal (DELGADO, 2024).

Os acordos individuais e coletivos de jornada no teletrabalho desempenham um papel crucial na regulamentação dessa modalidade de trabalho. Esses acordos devem garantir uma jornada laboral equilibrada e justa, respeitando os direitos dos trabalhadores e as necessidades das empresas, ao mesmo tempo em que promovem a flexibilidade e a adaptação às novas realidades do mundo do trabalho.

### **3.4 Monitoramento e Fiscalização da Jornada no Teletrabalho**

O monitoramento e a fiscalização da jornada no teletrabalho são aspectos essenciais para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas, o respeito aos direitos dos trabalhadores e a eficiência das atividades laborais realizadas remotamente. Com o avanço da tecnologia e a adoção cada vez mais ampla do teletrabalho, torna-se fundamental estabelecer mecanismos eficazes de controle e acompanhamento da jornada de trabalho dos colaboradores.

Uma das formas mais comuns de monitoramento da jornada no teletrabalho é o uso de ferramentas tecnológicas, como sistemas de registro de ponto online, aplicativos de monitoramento de atividades e plataformas de comunicação corporativa. Essas ferramentas permitem que os empregadores acompanhem o tempo dedicado às atividades laborais, registrem as pausas e intervalos e verifiquem a produtividade dos trabalhadores.

No entanto, é importante garantir que o monitoramento da jornada respeite a privacidade e os direitos dos trabalhadores. As empresas devem estabelecer políticas claras sobre o uso e a finalidade das ferramentas de monitoramento, garantindo que não haja invasão da privacidade dos colaboradores e que os dados coletados sejam utilizados apenas para os fins previstos (ARAÚJO, 2021).

Além do monitoramento automatizado, é importante promover uma cultura de confiança e autonomia no teletrabalho. Os trabalhadores devem ter flexibilidade para organizar sua jornada de trabalho de acordo com suas necessidades e



responsabilidades, desde que cumpram as metas e prazos estabelecidos pela empresa.

A comunicação transparente entre empregadores e trabalhadores também desempenha um papel fundamental no monitoramento da jornada no teletrabalho. Os gestores devem manter uma comunicação aberta e regular com suas equipes, fornecendo orientações claras sobre as expectativas de trabalho e esclarecendo quaisquer dúvidas ou preocupações relacionadas à jornada e ao desempenho.

Além do monitoramento interno realizado pelas empresas, é importante que haja uma fiscalização eficaz por parte dos órgãos reguladores para garantir o cumprimento da legislação trabalhista no teletrabalho. Isso inclui verificar se os trabalhadores estão recebendo as horas extras devidas, se estão sendo respeitados os intervalos para descanso e se as condições de trabalho são adequadas e seguras (ARROYO et al 2023).

A educação e a capacitação dos gestores e trabalhadores são fundamentais para garantir o sucesso do monitoramento da jornada no teletrabalho. Os gestores devem ser treinados para gerenciar equipes remotas de forma eficaz, enquanto os trabalhadores devem receber orientações sobre como organizar sua jornada de trabalho e utilizar as ferramentas de monitoramento de maneira adequada.

No que diz respeito ao controle de jornada dos teletrabalhadores, ainda há empregadores que optam pelo uso de folhas de ponto, exigindo a assinatura dos empregados. Nesse modelo, as folhas são enviadas para o funcionário em sua residência, ele as assina e as devolve pelo correio. No entanto, devido à sua extensa burocracia e aos custos envolvidos, essa prática não é amplamente adotada pelas empresas, que tendem a preferir métodos eletrônicos de controle.

Os aplicativos de ponto eletrônico surgem como uma alternativa mais moderna e eficiente para o controle de jornada no teletrabalho. Eles são considerados mais seguros do que as folhas de ponto manuais, pois permitem identificar a localização do trabalhador e registrar o horário e o local de onde ele está batendo o ponto.

Esse tipo de controle traz diversas vantagens, como a possibilidade de os empregadores fiscalizarem a rotina de seus funcionários, identificando horas extras em excesso e possíveis sobrecargas de trabalho. Além disso, oferece maior



segurança, uma vez que os dados registrados são armazenados em nuvem, o que permite comprovar a jornada mesmo em caso de perda de dados no disco rígido (EL KADRI FILHO, et al, 2022).

Os aplicativos de ponto eletrônico também contam com várias medidas de segurança, como geolocalização, biometria facial e reconhecimento de voz, garantindo uma maior confiabilidade nos registros de jornada.

Essa modalidade de controle é especialmente recomendada para o teletrabalho, uma vez que o funcionário pode trabalhar em diferentes locais. Com a geolocalização, é possível registrar o ponto em diferentes lugares, garantindo o controle da jornada de forma remota e proporcionando mais comodidade tanto para o empregador quanto para o empregado.

É importante destacar que existe uma norma que valida o registro de ponto por meio do celular, a Portaria/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021. O seu art. 75 estabelece as diretrizes para o uso do aparelho celular como meio de registro de ponto, trazendo mais segurança e praticidade para as empresas e trabalhadores que adotam essa prática.

Art. 75. No caso de opção de anotação do horário de trabalho em registro eletrônico, é obrigatório o uso de um dos seguintes tipos de sistema de registro eletrônico de ponto: I - sistema de registro eletrônico de ponto convencional: composto pelo registrador eletrônico de ponto convencional - REP-C e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto; II - sistema de registro eletrônico de ponto alternativo: composto pelo registrador eletrônico de ponto alternativo - REP-A e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto; 21 III - sistema de registro eletrônico de ponto via programa: composto pelo registrador eletrônico de ponto via programa - REP-P, pelos coletores de marcações, pelo armazenamento de registro de ponto e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto. Parágrafo único. Coletores de marcações são equipamentos, dispositivos físicos ou programas (softwares) capazes de receber e transmitir para o REP-P as informações referentes às marcações de ponto.

É importante ressaltar que, de acordo com o art. 62, inciso III, alterado pela Lei 14.442/2022 da CLT, os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não estão sujeitos ao controle de jornada. Isso significa que eles não têm direito a horas extras, uma vez que seus cargos não determinam um horário fixo de jornada de trabalho.

Essa alteração legislativa reflete uma tendência de flexibilização das relações de trabalho, reconhecendo a autonomia e a responsabilidade do trabalhador em



gerenciar sua própria jornada. No entanto, é importante observar que essa flexibilização não pode resultar em abusos por parte dos empregadores, que devem garantir condições adequadas de trabalho e respeitar os limites estabelecidos pela legislação trabalhista.

Portanto, embora os empregados em regime de teletrabalho por produção ou tarefa não estejam sujeitos ao controle de jornada e não façam jus a horas extras, é fundamental que tanto empregadores quanto trabalhadores estejam cientes de seus direitos e deveres para garantir relações de trabalho justas e equilibradas (DELGADO, 2024).

O monitoramento e a fiscalização da jornada no teletrabalho são aspectos essenciais para garantir a eficiência, a transparência e o respeito aos direitos dos trabalhadores nessa modalidade de trabalho. Com o uso adequado de ferramentas tecnológicas, comunicação transparente e cumprimento da legislação trabalhista, é possível promover um ambiente de trabalho remoto saudável e produtivo para todos os envolvidos.

### **3.5 Impactos e Consequências das Horas Extras no Teletrabalho**

As horas extras no teletrabalho podem ter uma série de impactos e consequências tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, influenciando diversos aspectos do ambiente laboral e da relação de trabalho. O acúmulo de horas extras no teletrabalho pode levar a um aumento do estresse, da fadiga e do cansaço, afetando negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. O excesso de trabalho pode resultar em problemas de saúde física e mental, como dores musculares, distúrbios do sono, ansiedade e depressão.

A realização frequente de horas extras no teletrabalho pode contribuir para o desgaste profissional e o desenvolvimento do síndrome de burnout, caracterizado pelo esgotamento físico e emocional, falta de motivação e baixo desempenho no trabalho. O excesso de trabalho sem pausas adequadas para descanso pode levar os trabalhadores a se sentirem sobrecarregados e desmotivados (ARAÚJO, 2021).

O teletrabalho pode dificultar a separação entre vida pessoal e profissional, levando os trabalhadores a dedicarem mais tempo ao trabalho em detrimento das



relações familiares, sociais e de lazer. O acúmulo de horas extras pode agravar essa situação, causando tensões nas relações interpessoais e prejudicando a qualidade de vida dos trabalhadores.

Para as empresas, o pagamento de horas extras no teletrabalho pode representar um custo adicional significativo, especialmente se não forem devidamente planejadas e controladas. O aumento dos custos trabalhistas pode impactar negativamente a rentabilidade e a competitividade das empresas, especialmente em períodos de instabilidade econômica.

Embora o teletrabalho possa oferecer maior flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, o acúmulo de horas extras pode comprometer a produtividade e a qualidade do trabalho. O cansaço e a falta de descanso adequado podem reduzir a eficiência e a concentração dos trabalhadores, afetando negativamente o desempenho das tarefas e a entrega de resultados satisfatórios (DURÃES, et al, 2021).

A não observância das normas trabalhistas relacionadas ao controle e pagamento de horas extras no teletrabalho pode expor as empresas a riscos de litígios trabalhistas e demandas judiciais por parte dos trabalhadores. A falta de registro adequado da jornada de trabalho e o não pagamento das horas extras devidas podem resultar em reclamações trabalhistas e penalidades legais para as empresas.

Em suma, as horas extras no teletrabalho podem ter uma série de impactos e consequências que devem ser cuidadosamente considerados pelas empresas e pelos trabalhadores. É essencial promover um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal, respeitando os limites da jornada de trabalho e garantindo o cumprimento das normas trabalhistas para preservar a saúde, o bem-estar e a produtividade de todos os envolvidos (DURÃES, et al, 2021).

### **3.6 Análise doutrinária e jurisprudencial da Jornada no Teletrabalho no tocante da possibilidade de hora extra**

As horas extras, expressamente previstas na Constituição da República de 1988, representam um dos diversos direitos adquiridos pelos trabalhadores, marcando uma importante conquista em um contexto histórico de repressão e



restrição de direitos. O Art. 7º, inciso XVI da Constituição, garante esse direito, assegurando que o trabalho além da jornada normal seja devidamente remunerado e reconhecido.

A aplicação desse direito na prática foi viabilizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que especificou as condições e regras para o pagamento das horas extras. O Art. 58-A, §3º da CLT estabelece que as horas suplementares à jornada normal de trabalho devem ser remuneradas com um acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Essa remuneração adicional visa compensar o esforço e o tempo adicional dedicados pelo trabalhador em benefício da empresa, garantindo que sua saúde, bem-estar e qualidade de vida não sejam negligenciados em função das demandas do trabalho.

É importante ressaltar que o direito às horas extras não se resume apenas ao pagamento adicional, mas também inclui a possibilidade de compensação ou descanso. O Art. 58-A, § 5º da CLT estabelece que as horas extras podem ser compensadas diretamente até a semana seguinte à sua execução, devendo ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente caso não sejam compensadas.

Essa flexibilidade na forma de utilização das horas extras permite ao trabalhador escolher a melhor maneira de usufruir desse benefício, seja por meio de remuneração adicional ou de tempo livre para descanso e lazer.

Dessa forma, as horas extras remuneradas representam não apenas um direito legal, mas também uma forma de valorizar o esforço e a dedicação do trabalhador, garantindo que seu tempo e seu trabalho sejam devidamente reconhecidos e recompensados. Essa proteção legal visa equilibrar as relações de trabalho, assegurando que os interesses e direitos dos trabalhadores sejam preservados em um ambiente laboral justo e digno (ARAÚJO, 2021).

O Art. 59 da CLT estabelece que a duração diária do trabalho pode ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Essa disposição legal visa garantir que, mesmo com a remuneração das horas suplementares, não ocorra um excesso de trabalho que prejudique a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.



É importante destacar que, embora as horas extras sejam uma forma de compensação pelo tempo adicional dedicado ao trabalho, é essencial estabelecer limites para evitar que o trabalhador seja sobrecarregado e exposto a condições de trabalho sub-humanas. A limitação estabelecida pela legislação busca proteger os trabalhadores contra a exploração e assegurar que o exercício do direito às horas extras ocorra de maneira equilibrada e justa (EL KADRI FILHO, et al, 2022).

Na realidade brasileira, em que o custo de vida muitas vezes é elevado e os serviços públicos enfrentam precariedades, os trabalhadores podem se sentir pressionados a aceitar condições de trabalho desfavoráveis em troca de uma remuneração adicional. Nesse sentido, a limitação do número de horas extras por dia é uma medida de proteção que visa garantir que o trabalhador não seja submetido a uma carga excessiva de trabalho em detrimento de sua saúde física, mental e emocional.

Portanto, ao estabelecer a limitação de duas horas extras por dia, o legislador busca conciliar os interesses dos empregadores com a proteção dos direitos e da dignidade dos trabalhadores. Essa medida contribui para garantir um equilíbrio nas relações de trabalho, promovendo condições laborais mais justas e humanas.

A Lei nº 12.551 introduziu alterações no art. 6º da CLT, abordando o uso de meios telemáticos no teletrabalho, como celulares e e-mails. Essa legislação estabelece que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, inclusive com o uso de meios telemáticos. No entanto, essa modificação não trouxe grandes mudanças na prática, uma vez que o art. 4º da CLT já considerava como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, independentemente do local.

Apesar da inclusão dos meios telemáticos, a lei não regulamenta como essas situações de teletrabalho devem ser contabilizadas na jornada de trabalho e se automaticamente configuram horas extras.

Essa lacuna na legislação gera controvérsias e dúvidas sobre diversos cenários comuns nas empresas, levantando questionamentos sobre a configuração de horas extras em situações como o envio de solicitações ao funcionário durante o expediente, mas com resposta durante a noite ou madrugada, ou se a empresa está



protegida ao consultar o empregado sobre o tempo necessário para realizar uma tarefa antes de enviá-la por e-mail, visando garantir que seja realizada dentro do expediente. Além disso, surge a dúvida sobre a viabilidade do controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, mesmo à distância.

Diante dessa falta de regulamentação específica, muitas empresas enfrentam dificuldades para lidar com essas questões e adotar medidas que garantam a conformidade com a legislação trabalhista. Algumas medidas extremas, como evitar o envio de e-mails ou telefonemas aos funcionários fora do expediente e até mesmo bloquear o acesso ao sistema da empresa fora do horário de trabalho, podem ser consideradas, mas são medidas drásticas e pouco discutidas.

Assim, até que haja uma regulamentação mais clara e específica sobre o tema, a segurança jurídica em relação ao controle da jornada de trabalho no teletrabalho permanecerá limitada, gerando incertezas e desafios para empregadores e trabalhadores.

A doutrina já reconhece que, quando há controle telemático, ou seja, quando o empregador tem acesso à localização precisa do funcionário, às atividades que ele está realizando no momento, aos dados aos quais ele tem acesso e por quanto tempo mantém essa relação de subordinação e supervisão, há efetivamente um controle de jornada desse empregado. Por outro lado, quando não há nenhum meio que permita verificar esses dados, não há como afirmar que houve controle de jornada, tornando-se inviável presumir se as horas estabelecidas foram cumpridas integralmente ou se há horas extras a serem pagas.

Este posicionamento é confirmado por decisões judiciais que evidenciam a falta de uniformidade do entendimento jurídico devido à ausência de legislação específica e às particularidades de cada caso concreto.

A lacuna legal abre espaço para que tanto o reconhecimento das horas extras possa ocorrer quanto para que a alegação do empregador de ausência de controle de jornada seja acolhida. Essa indefinição traz incertezas para ambas as partes envolvidas nas relações de trabalho e destaca a necessidade de uma regulamentação mais precisa e abrangente sobre o teletrabalho e o controle de jornada.



HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III, DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho, a exemplo do que se aplica ao inciso I do artigo 62 da CLT. No caso, revel e confessa a primeira reclamada, acolhe-se a alegação inicial de que havia o controle da jornada de trabalho por meio do sistema "login" e "logout". Nesse sentido, o fato de que a obreira exercia função de operadora de telemarketing, atividade que não pode ser realizada a qualquer hora do dia e em qualquer momento, com autonomia e liberdade para gerir os horários de trabalho, corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada de trabalho pela empregadora. Sentença confirmada. Recurso não provido. (TRT- 1: 0100175- 88.2021.5.01.0203, Primeira Turma).

Nesse caso específico, o tribunal acolheu a alegação do empregado com base na redação do artigo 62 da CLT, que exclui do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Assim, o tribunal entendeu que o empregado estaria respaldado pela simples comprovação de atividade laboral fora do horário determinado em contrato, uma vez que se enquadra nessa categoria prevista na legislação trabalhista.

Essa decisão demonstra como a interpretação da lei pode influenciar diretamente nos direitos e obrigações das partes envolvidas nas relações de trabalho. No caso em questão, o tribunal considerou que o empregado estava amparado pela legislação ao exercer suas atividades em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, o que o eximia do controle de jornada e do pagamento de horas extras.

É importante observar que essas interpretações podem variar conforme as circunstâncias de cada caso e a jurisprudência vigente, destacando a necessidade de uma análise detalhada da legislação e dos precedentes judiciais para determinar os direitos e deveres das partes envolvidas no teletrabalho.

No caso mencionado abaixo, o tribunal adotou uma abordagem diferente, exigindo provas mais robustas para o reconhecimento da incidência das horas extras. Isso sugere uma maior cautela na análise do contexto específico do teletrabalho e das atividades desempenhadas pelo empregado.

RECURSO EMPRESARIAL. LABOR EM HOME OFFICE HORAS EXTRAS DEVIDAS. Comprovado pelo subsídio oral o trabalho remoto, da forma narrada pela reclamante na atilai, impõe-se o reconhecimento do habitual trabalho extraordinário, sem o respectivo registro nos controles de ponto, resultando devidas as horas extras inclusive as prestadas nos domingos e feriados. Recurso patronal improvido, no aspecto (TRT da 6ª Região, Processo: ROT - 0000861-71.2019.5.06.0181., Redator: Ana Maria Soares



Ribeiro de Barros, Data de julgamento: 08/09/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/09/2020).

Ao solicitar provas mais concretas, o tribunal demonstrou a necessidade de evidências claras e consistentes para sustentar a alegação de horas extras no regime de teletrabalho. Isso pode incluir registros de atividades, comunicações por meios telemáticos, ou outras formas de documentação que comprovem de forma inequívoca o tempo adicional dedicado ao trabalho.

Essa postura reflete a complexidade e as nuances envolvidas na aplicação das leis trabalhistas ao teletrabalho, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras. Cada caso pode apresentar circunstâncias únicas que exigem uma análise cuidadosa e individualizada por parte do tribunal para garantir a justiça e a equidade nas decisões.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou um posicionamento que destaca a importância da comprovação da ausência de controle de horário para determinar a incidência ou não de horas extras. Esse entendimento ressalta a relevância da demonstração de que o trabalho realizado pelo empregado não estava sujeito a qualquer tipo de controle de jornada.

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO EM PERÍODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. Discute-se, no caso, o direito à percepção de horas extras nas situações em que o empregado desempenha funções fora do estabelecimento do empregador. Importante pontuar que a celeuma não está no labor externo em si, mas na possibilidade de o empregador controlar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pelo obreiro. Assim, registrada pelo Regional a existência de elementos de prova que demonstraram a viabilidade de controle de jornada de trabalho do reclamante, não há falar-se, de fato, na incidência da exceção prevista no inciso I do artigo 62 da CLT. ÍNDICE DE CORREÇÃO 26 MONETÁRIA E JUROS. INOVAÇÃO RECURSAL. Não se admite a interposição de Agravo Interno com o intuito de inovar discussão jurídica. A matéria em epígrafe não foi objeto de insurgência no Recurso de Revista. Agravo conhecido e não provido. (TST, Processo: TST-Ag-RR-641-22.2013.5.03.0099, Relator: Luiz José Dezena da Silva, Data de julgamento: 27/10/2021)

Essa abordagem enfatiza a necessidade de análise das características específicas do caso em questão. Se o empregador conseguir provar que não exercia controle sobre o horário de trabalho do empregado, fica difícil argumentar que houve horas extras, independentemente da duração das atividades realizadas.



Essa posição do TST evidencia a importância da prova no contexto jurídico trabalhista, destacando a necessidade de evidências sólidas para fundamentar qualquer alegação relacionada às horas extras. Isso ressalta a complexidade envolvida na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, especialmente em casos que envolvem modalidades de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região adota uma abordagem mais flexível em relação à questão das horas extras no teletrabalho. Ao contrário de se ater estritamente às exceções estabelecidas no artigo 62 da CLT, o tribunal considera que o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal não prevê exceções ao limite máximo de horas de trabalho diário e semanal.

Ocorre que as hipóteses previstas no art. 62 da CLT apenas exceptuam os empregados que trabalham externamente, os ocupantes de cargo de confiança e agora também os teletrabalhadores da obrigatoriedade do controle de horário de trabalho. Mas o faz a norma apenas para alguns tipos de trabalhadores cuja jornada de trabalho não seja passível de controle. E o faz por razões práticas, ou seja, pela real impossibilidade de controlar as horas laboradas por tais empregados. Mas o art. 7º, XIII, da Constituição Federal não estabelece qualquer exceção à regra do limite de horas de labor em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Em sendo assim, caso o empregado trabalhe externamente, ocupe cargo de confiança ou atue como teletrabalhador consiga comprovar labor que exceda o limite constitucional fará jus ao pagamento de horas extras. (TRT, Processo: T0000781-68.2020.5.06.0312, Relator: Regina Maura Maciel Lemos, Data de julgamento: 18/06/2021).

Nesse sentido, o tribunal argumenta que, se um empregado que trabalha externamente, ocupa cargo de confiança ou atua como teletrabalhador conseguir comprovar que excedeu os limites constitucionais de jornada de trabalho, terá direito ao pagamento de horas extras. Essa interpretação se baseia na ideia de que, embora o controle de jornada possa ser mais difícil em determinadas situações, como no teletrabalho, isso não justifica a negação dos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição.

Essa abordagem destaca a importância de se manter a proteção dos direitos trabalhistas, mesmo em contextos de trabalho remoto ou flexível. Ao reconhecer que a legislação trabalhista não pode ser interpretada de forma a permitir abusos por parte dos empregadores, o tribunal reforça o princípio da proteção ao trabalhador e o equilíbrio nas relações de trabalho.



A análise do artigo 62, inciso III, da CLT, revela uma situação peculiar em relação ao controle de jornada e pagamento de horas extras no contexto do teletrabalho. De acordo com essa norma, os empregados que prestam serviço por produção ou tarefa, dentro do regime de teletrabalho, não estão sujeitos ao controle de jornada. Isso significa que não há a obrigatoriedade de registrar as horas trabalhadas nem de pagar horas extras.

Essa situação levanta preocupações quanto à garantia dos direitos fundamentais do trabalhador, como a limitação da jornada de trabalho estabelecida na Constituição Federal. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição prevê que a duração do trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Portanto, qualquer prática que viole esse limite constitucional pode ser considerada ilegal e abusiva.

Essa disposição da lei oferece uma liberdade maior ao empregado para organizar sua jornada de trabalho, podendo realizar suas atividades nos horários que julgar mais convenientes. No entanto, essa liberdade também traz consigo o risco de potencial exploração por parte dos empregadores, que podem atribuir tarefas excessivas e praticamente inexecutáveis, extrapolando o limite de horas que seriam realizadas no ambiente presencial da empresa.

A alteração mencionada, que trata da exclusão do controle de jornada e pagamento de horas extras para os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, ocorreu com a Lei nº 14.442/2021, publicada após a reforma trabalhista. Essa modificação na legislação trouxe impactos significativos para o contexto do teletrabalho, afetando diretamente a forma como a jornada de trabalho é regulamentada nesse regime (ARROYO et al 2023).

Diante desse contexto, é fundamental que as normas trabalhistas sejam interpretadas e aplicadas de forma a garantir a proteção do trabalhador, que geralmente é a parte mais vulnerável na relação de trabalho. O Poder Judiciário desempenha um papel crucial nesse sentido, interpretando as leis trabalhistas em conformidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho e buscando assegurar um equilíbrio justo entre os interesses das partes envolvidas.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma escrita é fundamental no direito do trabalho. Isso significa que, independentemente do que está formalmente



estabelecido em contratos ou documentos, o que realmente ocorre na prática é o que prevalece em questões trabalhistas. Portanto, se há efetivo controle de horas no teletrabalho realizado pelo empregador, as horas extraordinárias devem ser pagas, conforme já consolidado tanto na jurisprudência dos tribunais quanto na doutrina trabalhista.

Esse entendimento está alinhado ao propósito de proteger os direitos dos trabalhadores, garantindo que sejam remunerados de forma justa pelo tempo adicional dedicado ao trabalho, especialmente em situações em que o controle da jornada é possível e realizado pelo empregador. Dessa forma, mesmo que o contrato de trabalho estabeleça uma jornada fixa ou que o regime de teletrabalho seja baseado em produção ou tarefa, a existência de controle de horas é um indício de que o trabalhador está submetido a um horário de trabalho definido pelo empregador, o que implica o direito ao pagamento de horas extras quando for o caso.

Entendimento já pacificado nos Tribunais:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).

Esse entendimento consolidado nos Tribunais reforça a ideia de que a simples realização de atividades externas não é suficiente para excluir a possibilidade de controle de jornada e, conseqüentemente, o direito às horas extras. O que importa é a capacidade de fiscalização, mesmo que indireta, por parte do empregador sobre a jornada de trabalho do empregado.

No caso citado, ficou claro que havia mecanismos de controle da jornada, ainda que não diretos, como os Relatórios Semanais de Promotores de Vendas.



Essa possibilidade de fiscalização, mesmo que por meio de relatórios ou outros métodos indiretos, é suficiente para afastar a aplicação da exceção prevista no art. 62, I, da CLT e garantir o direito às horas extras quando necessário.

Portanto, o importante é observar a capacidade de controle da jornada pelo empregador, independentemente do local de trabalho do empregado. Quando essa capacidade existe, seja de forma direta ou indireta, as horas extras devem ser pagas conforme previsto na legislação trabalhista.

As horas extras são aquelas realizadas além da jornada de trabalho padrão estabelecida, conforme previsto no artigo 59 da CLT. Elas representam a extrapolação do tempo regular de trabalho e são uma forma de compensação pelo esforço adicional realizado pelo trabalhador.

Para que seja possível definir e remunerar corretamente as horas extras, é fundamental que haja um controle eficaz da jornada de trabalho. Esse controle pode ser feito por meio de diversos métodos, como registros de ponto, sistemas eletrônicos, folhas de ponto, entre outros.

Sem esse controle adequado da jornada, torna-se difícil determinar se o empregado realmente realizou horas extras e, conseqüentemente, calcular a remuneração adicional devida. Portanto, o controle efetivo da jornada é essencial tanto para garantir os direitos dos trabalhadores quanto para o cumprimento das obrigações legais por parte dos empregadores.

O parágrafo 2º do artigo 75-B da CLT estabelece que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (...) § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (...)

Com a inclusão do parágrafo 2º no artigo 75-B da CLT pela Lei nº 14.442/2022, o legislador buscou ampliar as modalidades de prestação de serviço no teletrabalho, de modo a garantir que essa forma de trabalho não ficasse restrita apenas à jornada de trabalho convencional.

Essa ampliação visa acompanhar as transformações no mundo do trabalho, especialmente no contexto das novas tecnologias de comunicação, que permitem



uma maior flexibilidade na organização das atividades laborais. Assim, ao permitir que o teletrabalho possa ser realizado não apenas por jornada, mas também por produção ou tarefa, a legislação se adapta às diferentes necessidades e características das atividades desempenhadas remotamente.

Essa abordagem mais flexível também contribui para que o teletrabalho seja uma opção viável para uma gama mais ampla de trabalhadores e empregadores, levando em consideração as peculiaridades de cada tipo de atividade e as demandas do mercado de trabalho contemporâneo.

Quando o serviço é prestado por produção ou tarefa no regime de teletrabalho, conforme previsto no artigo 62, inciso III, e no parágrafo 3º do artigo 75-B da CLT, não se aplicam as disposições relativas ao controle de jornada e horas extras presentes no Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Art. 75-B. (...) (...) § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

Essa exceção é justificada pelo fato de que, nesses casos, a remuneração do empregado não está atrelada à quantidade de horas trabalhadas, mas sim ao resultado obtido na execução das tarefas ou na produção realizada. Assim, não há a necessidade de controle de jornada, uma vez que o que importa é o resultado alcançado e não o tempo despendido para sua obtenção.

Essa modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa oferece uma maior autonomia ao trabalhador, permitindo-lhe organizar sua própria jornada de trabalho de acordo com sua produtividade e eficiência. No entanto, é importante ressaltar que essa autonomia não pode ser confundida com a ausência de direitos trabalhistas, pois o empregado continua protegido pela legislação vigente quanto a remuneração justa e demais garantias previstas em lei.

O teletrabalho pode ser prestado de diferentes maneiras, e a escolha entre esses tipos de prestação de serviço geralmente fica a critério do empregador, levando em consideração as necessidades específicas da empresa e as características do trabalho a ser realizado. Essa flexibilidade permite uma maior adaptação às demandas do mercado e às particularidades de cada função.



É importante ressaltar que, independentemente do tipo de prestação de serviço adotado, todas as condições de trabalho devem ser formalizadas de maneira clara e expressa, conforme previsto no artigo 75-C da CLT. Isso significa que as modalidades de teletrabalho, assim como as condições de trabalho relacionadas a cada uma delas, devem constar de forma explícita no contrato de trabalho e na carteira de trabalho do empregado (EL KADRI FILHO, et al, 2022).

Essa formalização é essencial para garantir a segurança jurídica das relações de trabalho, evitando conflitos e assegurando que tanto o empregado quanto o empregador conheçam e estejam de acordo com os termos estabelecidos. Além disso, a formalização adequada também facilita a fiscalização por parte das autoridades competentes e contribui para o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Essa falta de uniformidade jurisprudencial é uma questão recorrente em diversas áreas do direito, especialmente em temas complexos e em constante evolução, como é o caso do teletrabalho e das horas extras. Nos tribunais, diferentes magistrados e colegiados podem interpretar a legislação de maneira distinta, levando a decisões discrepantes em casos semelhantes.

Essa falta de uniformidade pode gerar insegurança jurídica tanto para os empregadores quanto para os empregados, pois torna difícil prever o desfecho de uma demanda judicial e entender como a legislação será aplicada em casos específicos. Além disso, ela pode dificultar a construção de precedentes claros e estáveis, o que poderia contribuir para uma maior previsibilidade e estabilidade nas relações de trabalho.

Esse entendimento jurisprudencial reflete a necessidade de garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos empregados, mesmo em contextos de teletrabalho onde o controle da jornada pode ser mais desafiador. A evolução das tecnologias de informação e comunicação trouxe novas formas de prestação de trabalho, como o teletrabalho, que pode ocorrer tanto em ambiente institucional quanto em home office.

No entanto, mesmo diante dessa flexibilidade, é crucial assegurar que as horas extras prestadas pelos empregados sejam devidamente remuneradas, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XVI, da Constituição da República. Isso



significa que, mesmo em situações em que a jornada de trabalho não possa ser facilmente aferida, seja pelo ambiente de trabalho misto ou pela natureza das atividades realizadas remotamente, os empregadores devem garantir o pagamento justo pelas horas extras trabalhadas.

**HORAS EXTRAS. TELETRABALHO.** Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens 13 sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República (TRT 3ª R., RO 0010132-05.2016.5.03.0178, 2ª T., DEJT 13.03.2017).

Essa jurisprudência demonstra o compromisso dos tribunais com a proteção dos direitos trabalhistas e com a aplicação dos princípios constitucionais que visam assegurar condições dignas de trabalho para todos os empregados, independentemente do formato de prestação do trabalho. Assim, a remuneração adequada das horas extras no teletrabalho é essencial para garantir a justiça e a equidade nas relações laborais.

Esses julgados ilustram a diversidade de interpretações existentes no Judiciário quanto à aplicação das normas trabalhistas ao teletrabalho. Enquanto o TRT da 3ª Região optou por seguir o parâmetro constitucional, entendendo que as horas extras devem ser pagas de acordo com o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição, o TST acolheu a possibilidade de o teletrabalho se enquadrar na exceção prevista no artigo 62 da CLT.

Essa divergência jurisprudencial reflete a complexidade do tema e a falta de uma regulamentação específica que contemple todas as situações relativas ao teletrabalho. Enquanto alguns tribunais tendem a priorizar a proteção dos direitos trabalhistas, assegurando o pagamento das horas extras como forma de garantir a dignidade e a justiça nas relações de trabalho, outros podem interpretar a legislação de maneira mais restritiva, considerando o teletrabalho como uma exceção ao controle de jornada.

Diante desse cenário, é fundamental que haja uma discussão ampla e aprofundada sobre o tema, com o objetivo de promover uma regulamentação



adequada que proteja os direitos dos trabalhadores sem comprometer a viabilidade e a flexibilidade do teletrabalho. Essa regulamentação deve levar em consideração não apenas as questões relacionadas ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras, mas também as condições de trabalho, a segurança e a saúde dos trabalhadores que atuam nesse regime (KIND, et al, 2023).

As questões relacionadas ao controle de horas extras no teletrabalho são amplas e complexas, suscitando diversos debates entre juristas e doutrinadores. A análise sobre a possibilidade do controle de horas extras no home office envolve considerações sobre a legislação trabalhista, jurisprudência, princípios do direito do trabalho e as características específicas do trabalho remoto.

Juristas e doutrinadores têm adotado diferentes perspectivas ao analisar essa questão. Alguns argumentam que, se houver meios eficazes de controle da jornada de trabalho, como registros eletrônicos, aplicativos de ponto ou outras ferramentas tecnológicas, o trabalhador em regime de home office deve ser remunerado pelas horas extras trabalhadas além da jornada normal.

Para esses especialistas, o fato de o trabalho ser realizado em casa não exclui a obrigação do empregador de controlar e remunerar adequadamente as horas extras.

Por outro lado, há quem defenda que o teletrabalho, por sua natureza flexível e descentralizada, torna difícil o controle efetivo da jornada de trabalho. Nesse sentido, argumenta-se que, se não houver meios viáveis de monitoramento da jornada, o empregador não teria como comprovar a realização das horas extras e, portanto, não seria obrigado a remunerá-las.

Na prática, o controle de horas extras no home office pode ser realizado por meio de diversos métodos, como registros de entrada e saída em sistemas eletrônicos, aplicativos de gestão de tempo, monitoramento da produtividade, entre outros. Essas ferramentas permitem acompanhar as atividades realizadas pelo trabalhador, o tempo dedicado a cada tarefa e os períodos de descanso, facilitando o cálculo das horas extras, caso necessário.

Entretanto, mesmo com esses recursos tecnológicos, ainda podem surgir desafios na comprovação das horas extras no teletrabalho, especialmente em casos de atividades que não podem ser facilmente mensuradas por tempo ou produção.



Nesses casos, a análise tende a considerar a prevalência da realidade sobre a forma escrita, buscando entender as condições reais de trabalho do empregado para determinar a existência e a remuneração das horas extras (SOUSA, 2022).

Em suma, a questão do controle e remuneração de horas extras no teletrabalho é complexa e envolve uma análise cuidadosa das circunstâncias específicas de cada caso, levando em conta tanto os aspectos legais quanto as práticas e condições de trabalho do empregado em regime de home office.

Além das considerações legais e práticas, é importante destacar que a evolução tecnológica tem desempenhado um papel significativo na forma como o trabalho remoto é realizado e monitorado. Com o avanço das ferramentas de comunicação e gestão de tempo, tornou-se possível registrar com maior precisão as atividades realizadas pelo trabalhador, mesmo à distância. Isso inclui desde sistemas automatizados de registro de horas até softwares de análise de produtividade, que permitem uma visão detalhada do tempo dedicado a cada tarefa.

No entanto, a implementação dessas tecnologias também levanta questões sobre privacidade e ética no ambiente de trabalho. O monitoramento constante das atividades do trabalhador pode gerar desconforto e sensação de invasão de privacidade, especialmente quando ultrapassa os limites do necessário para o controle da jornada de trabalho. Portanto, é essencial encontrar um equilíbrio entre a necessidade de controle por parte do empregador e o respeito aos direitos individuais e à dignidade do trabalhador.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo desta pesquisa, foi possível analisar os diversos aspectos envolvidos no controle de jornada e horas extras no contexto do teletrabalho, considerando tanto os aspectos legais quanto as práticas adotadas pelas empresas e os impactos nas relações de trabalho.

Fica evidente que o teletrabalho, impulsionado pela evolução tecnológica e pelas necessidades decorrentes da pandemia, trouxe mudanças significativas na forma como o trabalho é realizado e gerenciado. A flexibilidade oferecida por essa



modalidade de trabalho traz benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados, possibilitando maior autonomia e conciliação entre vida profissional e pessoal.

No entanto, a falta de regulamentação específica e a ausência de consenso jurisprudencial geram incertezas e desafios, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada e horas extras. A interpretação das leis trabalhistas em relação ao teletrabalho ainda está em constante evolução, exigindo uma análise cuidadosa e uma abordagem contextualizada de cada caso.

Diante desse cenário, é fundamental que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes de seus direitos e deveres, buscando sempre o diálogo e a negociação para resolver eventuais conflitos. Além disso, é imprescindível que o poder público atue de forma proativa na atualização e modernização da legislação trabalhista, acompanhando as transformações do mercado de trabalho e garantindo a proteção dos trabalhadores em todas as modalidades de emprego, incluindo o teletrabalho.

Portanto, conclui-se que o tema do controle de jornada e horas extras no teletrabalho é de grande relevância e merece atenção contínua por parte dos diversos atores envolvidos no mundo do trabalho. A busca por soluções equilibradas e justas é essencial para promover relações laborais saudáveis em um contexto de constante mudança e inovação.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tânia Maria de e Lua, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2021, v. 46,e27. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Epub 03 Maio 2021. ISSN 2317-6369.  
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. acesso.01/04/2024

ARROYO VASCONCELLOS, C.; BENTES DA SILVA, A. L.; MOREIRA DE OLIVEIRA LISBOA, G. E; DESCOVI SCHIMITH, C. impactos do Teletrabalho durante a pandemia da COVID-19: principais achados e lacunas de pesquisa: IMPACTS OF TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC: MAIN FINDINGS AND RESEARCH GAPS. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 12, n. 1, p. 53–73, 2023. DOI: 10.33362/visao.v12i1.2983. Disponível em:



<https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2983>. Acesso em: 20/04/2024.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho 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 nos 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 :

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 19/04/2024.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba:2020.disponível em

DOI:[10.13140/RG.2.2.14052.19842](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14052.19842).acesso em 17/04/2024.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. **Teletrabalho, desconexo e reforma trabalhista:** (in)compatibilidade? In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur (org.) et.al..

Reforma Trabalhista: novos rumos do direito e do trabalhador e do direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.disponível em

[https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/biblioteca/download/Tema\\_do\\_mes\\_abril\\_Direito\\_a\\_desconexao.pdf](https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/biblioteca/download/Tema_do_mes_abril_Direito_a_desconexao.pdf). Acesso em 19/04/2024.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o Teletrabalho e a reforma trabalhista. **A tecnológica, o Teletrabalho e a reforma trabalhista**, 2019. REVISTA ELETRÔNICA [DO] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 8, n. 75, fev. 2019. 247.disponível em

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019\\_rev\\_trt09\\_v008\\_n0075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019_rev_trt09_v008_n0075.pdf?sequence=1&isAllowed=y).acesso em 21/04/2024.

DIANE-GABRIELLE, Tremblay; LAURENCE. **Telework and mobile working:**

analysis of its benefits and drawbacks. Int. J. Work Innovation, Vol. 1, No. 1, pp.100–113. 2020.disponível em [https://r-](https://r-libre.telug.ca/584/1/Tremblay%20et%20Thomsin_2012_IJWI.pdf)

[libre.telug.ca/584/1/Tremblay%20et%20Thomsin\\_2012\\_IJWI.pdf](https://r-libre.telug.ca/584/1/Tremblay%20et%20Thomsin_2012_IJWI.pdf).acesso em 22/04/2024

DURÃES, BRUNO, BRIDI, MARIA APARECIDA DA CRUZ E DUTRA, RENATA QUEIROZ. **O Teletrabalho na pandemia da covid-19:** uma nova armadilha do

capital?. Sociedade e Estado [online]. 2021, v. 36, n. 03, pp. 945-966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Epub 24 Nov 2021. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>.acesso 16/04/2024.

EL KADRI FILHO, F.; ROBERTO DE LUCCA, S. **Telework during the COVID-19**

**pandemic:** Ergonomic and psychosocial risks among Brazilian labor justice workers. Work, v. 71, n. 2, p. 395–405, 2022. DOI: 10.3233/WOR-210490.acesso 18/04/2024

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. **Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.** Revista Gestão &



Conexões, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. acesso em 19/04/2024

JORGE, Natália Plascak. **Trabalho home office**: o que é, como funciona e tendências de mercado. 2020. disponível em <https://querobolsa.com.br/revista/trabalho-home-office>. acesso em 20/04/2024

KALUZA, A. J; VAN DICK, R. Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. **Current Psychology**, 41(4), 1-12 2022. DOI: [10.1007/s12144-022-03047-5](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03047-5). acesso em 19/04/2024.

KIND, B. M. da S.; FARIA, M. G. de A.; SILVA, D.; DIAS E SANCHES, F. A.; DAVID, H. M. S. L.; DA SILVA, T. F.; DA SILVEIRA, E. A.; VALENTE, P. M. Implicações do Teletrabalho para o trabalhador no período pandêmico de COVID-19. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, [S. l.], v. 27, n. 8, p. 4711–4728, 2023. disponível em DOI: <https://doi.org/10.25110/arqsaude.v27i8.2023-034> acesso em 18/04/2024.

LIMA, Ana Emanuela Cisne de, et al. **Coletânea Home Office Saudável**. 1. ed. Recife: Even3 Publicações, 2020. disponível em DOI 10.29327/515257. Acesso em 20/04/2024.

MARTINS, Isadora. **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoeformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. acesso em 19/04/2024.

MEDRADO, Paloma. **TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO: BRASIL E ARGENTINA**. **Percorso**, v. 6, n. 37, p. 298-320, 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. **O Direito à Desconexão no período de Home Office**: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*. v. 6, n. 1, p. 131-149. Campo Grande, out. 2020. disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em 20/04/2024

SAMPAIO, Giovanna. **Direito comparado, Teletrabalho e reforma trabalhista**. *Cadernos Eletrônicos Direito Internacional Sem Fronteiras*, v. 2, n. 2, 2020. disponível em: DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4069525>. Acesso em 19/04/2024.

SOBRATT - SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (Brasil). **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020. disponível em: <https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>. Acesso em 18/04/2024.

SOUSA, Maria Júlia Costa Leite e. Expansão do Teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização? **Laborare**. Ano V, Número 8, Jan-Jun/2022, pp. 240-262. disponível em:



<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/126/142>. Acesso em 18/04/2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL.(TST – **RR: 8872120145120038**.) relatora: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).Disponível em <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9125153&ts=1657058170891&disposition=inline:acesso> em 23/04/2024

BRASIL.(TRT-3 - **RO: XXXXX20165030178 XXXXX-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma**).Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/512960691.acesso> em :22/04/2024.

BRASIL.(**TRT da 6 a Região, Processo: ROT - 0000861-71.2019.5.06.0181**., Redator: Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, Data de julgamento: 08/09/2020, Terceira Turma, Data da assinatura: 09/09/2020).Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/925407290> acesso em:20/04/2024

BRASIL.(**TRT- 1: 0100175- 88.2021.5.01.0203, Primeira Turma**) relatora Maria Helena Motta .Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1322695516/inteiro-teor-1322695670> acesso em :20/04/2024.

BRASIL.(**TRT 6, Processo T0000781-68.2020.5.06.0312**.relatora: Regina Maura Maciel Lemos, data de julgamento:18/06/2021).disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cesrei.edu.br/repositorio/wp-content/uploads/2023/07/Felipe-Augusto-Bezerra-de-Araujo.pdf.acesso em 20/04/2024.

BRASIL.(**TST, processo: TST-Ag-RR-641-22.2013.5.03.0099**.Relator Luiz Jose Dezena da Silva. data do julgamento: 27/10/2021).disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cesrei.edu.br/repositorio/wp-content/uploads/2023/07/Felipe-Augusto-Bezerra-de-Araujo.pdf. acesso em 20/04/2024.