

---

**TELETRABALHO NO BRASIL: POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA**  
TELEWORK IN BRAZIL POSSIBILITY OF DAY CONTROL

**Pedro Antônio da Silva<sup>1</sup>, Tatiane Pinheiro de Sousa Alves<sup>2</sup>**

1 Aluno do Curso de Direito

2 Mestre em Gestão do Trabalho para a qualidade do Ambiente Construído e Professora do Curso de Direito

---

**RESUMO**

Trata-se de artigo que tem como objetivo principal examinar a possibilidade de pagamento de horas extras ao trabalhador quando existente o controle de jornada em regime de teletrabalho, buscando-se apresentar em específico a regulamentação sobre o referido instituto, analisar a jornada de trabalho sob o viés legal, vislumbrar a existência de monitoramento de jornada por parte do empregador por intermédio dos meios digitais - em relação ao empregado -, bem como averiguar a possibilidade de pagamento de horas extras. Para tanto utilizou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica como meio de observação do que os autores vêm discutindo acerca do teletrabalho, principalmente no que tange ao controle da jornada, tudo com o fito de possibilitar ao obreiro o recebimento pelas horas extraordinárias, direito garantido a estes, tanto pela Constituição Federal, quanto pela CLT. A partir do estudo, conclui-se que embora tenha havido alterações nas Lei n. 13.467/2017 e n. 14.442/2022, bem como a superveniência de decisões de alguns TRTs reconhecendo a possibilidade de controlar a jornada do teletrabalhador pelos meios tecnológicos existentes, ainda prevalece o previsto no art. 62, inciso III, da CLT, carecendo este de ser revisto ante as possibilidades apresentadas, de modo que sua adequação garanta ao teletrabalhador o recebimento pelas horas extraordinárias.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho. Controle jornada. Pagamento horas extras.

**ABSTRACT**

This article's main objective is to examine the possibility of paying overtime to workers When working hours are controlled under a teleworking regime, seeking to specifically present the regulations on the institute, analyze the working hours under the legal bias, envisaging the existence of working hours monitoring by the employer through digital media - in relation to the employee -, as well as investigating the possibility of paying overtime. To this end, the methodology of bibliographical research was used as a means of observing what the authors have been discussing about teleworking, especially regarding controlling the working day, all with the aim of enabling the worker to receive payment for overtime, a guaranteed right to these, both by the Federal Constitution and the CLT. From the study, it is concluded that although there have been changes to Law n°. 13.467/2017 and n°. 14.442/2022, as well as the supervening decisions of some TRTs recognizing the possibility of controlling the teleworker's journey through existing technological means, still prevail the provision of the art. 62, item III, of the CLT, which needs to be reviewed considering the possibilities presented, so that its adequacy guarantees the teleworker the payment for overtime.

**Keywords:** Teleworking. Working hour control. Overtime pays.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Do teletrabalho e seus aspectos gerais. 2.1 Conceito/ Nomenclaturas e Distinções. 2.2 Aspectos históricos do teletrabalho no cenário internacional e brasileiro. 2.2.1 No âmbito internacional. 2.2.2 No Brasil. 3. Da jornada de trabalho. 3.1 Conceito. 3.2 Dos aspectos legais da jornada ordinária e da jornada extraordinária. 3.3 Dos meios de controle digitais existentes e suas possibilidades de monitoramento da jornada e pagamento de horas extras. Considerações finais. Referências

---

**Contato:** pedro.antonio@sounidesc.com.br

**1. INTRODUÇÃO**

O Teletrabalho no Brasil e a incompatibilidade com alguns institutos trazidos pela reforma trabalhista de 2017, tem sido motivo de discussões e críticas no âmbito do Direito

Trabalhista. Menciona-se, por exemplo, o art. 62, inciso III, da Convenção Coletiva de Trabalho (CLT), que equiparou o Teletrabalho ao trabalho externo, incompatível com o controle de jornada e cargo de gerente, que pelos seus motivos próprios não têm direito de recebimento de adicional pelo labor em horas extraordinárias.

O advento do Covid-19, em meados de 2020, promoveu um crescimento considerável do uso dos meios digitais. Por esta razão, novos sistemas e dispositivos foram criados, o que possibilitou às empresas manterem os empregos de seus funcionários, em momentos críticos, por meio do Teletrabalho, sendo este desde então, uma possibilidade real para a contratação de novos obreiros.

Desse modo, as questões levantadas no presente artigo, não giram em torno dos benefícios trazidos por essa evolução tecnológica, mas sim do fato de os legisladores, ao acrescentarem o inciso III ao art. 62 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, bem como o 75-A e seguintes, não considerarem a possibilidade de o empregador exercer o controle de jornada usando os mesmos meios digitais.

Foi em observação ao exposto acima que este trabalho se desenvolveu com o olhar para o seguinte questionamento: é possível o pagamento de horas extras como direito do trabalhador quando existente o controle de jornada em regime de teletrabalho no Brasil?

Pois bem, usando da metodologia de pesquisa bibliográfica, o referido artigo de revisão, com abordagem qualitativa, embasado em pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas, a fim de despertar não apenas o interesse dos leitores acerca do tema, mais, também um olhar crítico por parte dos legisladores e juristas para a possibilidade de reconhecimento de uma possível mudança na lei, sobretudo quanto a introdução do inciso III no art. 62 da CLT, que venha devolver ao trabalhador que atua no regime de teletrabalho o seu direito de receber pelas horas extraordinárias.

O estudo tem por objetivos específicos: apresentar a regulamentação sobre o teletrabalho, analisar a jornada de trabalho na perspectiva legal; vislumbrar a existência monitoramento de jornada por parte do empregador, por intermédio dos meios digitais, em relação ao empregado que exercer sua atividade em regime de teletrabalho; bem como demonstrar as possibilidades de ensejar o pagamento de horas extras aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

## **2. DO TELETRABALHO E SEUS ASPECTOS GERAIS**

### **2.1 CONCEITO / NOMENCLATURAS E DISTINÇÕES**

Para melhor compreensão do que venha a ser o teletrabalho, faz-se necessário apontar outros nomes normalmente utilizados como se referindo ao mesmo tema no âmbito trabalhista, quais sejam: o *home office*, e o trabalho remoto.

O primeiro, trata-se de uma expressão inglesa que segundo Brito, Willian da Silva (2022. p. 5) “(...) ganhou notoriedade com o advento da Pandemia Covid-19, sendo este termo integralizado pela Academia Brasileira de Letras (ABL) desde 2021,” que diz se tratar de:

1. Modalidade de trabalho remoto na qual o profissional exerce suas atividades laborais em ambiente doméstico (num cômodo ou espaço provido dos equipamentos necessários).
2. Cômodo ou espaço da residência voltado para a execução das atividades laborais. [Anglicismo.]

Nesse sentido, esclarecem Durães, Bridi e Dutra (2021, pg. 5 e 6, *apud* Daniel de Oliveira) que *home office* é: “[...] uma categoria polissêmica que estabelece a diferença entre trabalho doméstico – aquela forma tradicional de trabalho em casa [...] – do teletrabalho marcado pela introdução das tecnologias informacionais [...]”. (Oliveira, 2017: 21).’

Ainda nesse sentido, Felipe (2018, p. 47, *apud* Manuel Martins) traz alguns conceitos referente ao tema no seguinte sentido:

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) , o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pelo comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Conforme a Carta Europeia para o teletrabalho, “é um novo modelo de organização e gestão de trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave na Sociedade de Informação, que afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.

Já o trabalho remoto traz aspectos semelhantes a expressão teletrabalho, tendo ambos sido recepcionados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para designar o empregado que labora de forma remota, ou seja, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação. Neste sentido, sintetiza Castor (2019, p. 26) que:

O teletrabalho, o qual é realizado com a utilização de meios tecnológicos de informação e comunicação é, portanto, no contexto produtivo atual, um meio de

suprir as barreiras geográficas da execução dos serviços e otimizar a relação de empregado e empregador, sem que demande o deslocamento daquele que em muitos dos casos é demasiadamente cansativo. Ademais, reduz os custos de produção, tendo em vista, a desnecessidade de manutenção de estrutura física pelo empregador.

Ainda acerca do conceito de teletrabalho, Maders (2020, pg. 53, *apud* Sobratt) afirma que:

O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações(TIC), pode ser realizada a distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (free-lance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets etc. (sic) (SOBRATT, 2015).

Ressalte-se que a norma não versa ser o domicílio do empregado o único local para a atividade do teletrabalho, além da expressa obrigatoriedade de haver exposta expressivamente essa modalidade de emprego no contrato de trabalho. É o que se extrai dos artigos *in verbis*:

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. (grifo nosso).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.” (BRASIL, 2023)

O art. 75-B aponta que para ser caracterizada a modalidade de teletrabalho, basta que o serviço seja desenvolvido fora das dependências da empresa, devendo o empregado fazer uso de tecnologias da informação e de comunicação, desde que esta modalidade não se confunda com o trabalho externo. Isso porque no trabalho externo o serviço deverá ser executado necessariamente fora das dependências da empresa, cita-se como exemplos a instalação de uma antena elétrica ou de uma internet residencial, o que fica claro, nestes casos, a impossibilidade de os mesmos serem executados no interior da empresa, pois estes carecem de implantação de equipamento no local onde reside o cliente solicitante dos serviços.

Por outro lado, na modalidade de teletrabalho, o serviço poderá se dar tanto nas dependências da empresa quanto fora dela, como, por exemplo, o monitoramento de determinado setor por meio de câmeras, o qual poderá ser executado tanto no espaço físico da empresa quanto fora dela, utilizando neste caso, dos meios digitais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no período em que o mundo se viu diante de uma pandemia (Covid-19), trouxe esclarecimentos relevantes quanto ao conceito

e diferenças entre as nomenclaturas teletrabalho e trabalho remoto. Para a OIT quando analisados os aspectos da prestação do serviço e sua realização total ou parcial em vários lugares, considerou o trabalho remoto como sendo “maior”, desse modo compreende o teletrabalho como sendo “vertente inserida dentro do trabalho remoto”. BRITO (2022. p. 6).

Ainda nessa perspectiva, Maders (2020, pg. 56, *apud* Fincato) diz existirem outras categorizações envolvendo a prática, “como os diferentes graus de conexão entre empregador e teletrabalhador” as quais podem ser classificadas da seguinte forma:

1. **Teletrabalho offline**, também chamado de desconectado ou *unplugged*, caracterizado quando o trabalhador realiza sua atividade sem manter vinculação telemática alguma com o empregador. O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação.

2. **Teletrabalho online**, também chamado de conectado, é a modalidade que revela o típico teletrabalho, já que é através dela que trabalhador e empregador se comunicam continuamente, em total sincronia e de modo bidirecional. Ação que é facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação.

3. **Teletrabalho one way line** é a variação do modelo online. Nela a comunicação se dá de forma unimodal, como por exemplo, com a utilização de pagers convencionais, que não permitem interatividade simultânea ou com uma das vias (entrega ou devolução do trabalho) realizada de forma não tecnológico informacional.

Por conseguinte, tem-se que o segundo conceito em epígrafe, se apresenta como o mais adequado para o contexto atual, inclusive sendo o adotado pela reforma trabalhista de 2017 em seu art. 75-B. Destaca-se como ponto específico, do trazido pelo autor, o termo “comunicação contínua” entre empregador e empregado, e ainda o termo “em total sincronia”, se dando tanto este como aquele por meio das tecnologias, comunicação e informação, o que demonstra, de pronto, a possibilidade de controle da jornada de trabalho, uma vez depreendendo-se dessa comunicação sincrônica uma possibilidade de controlar as atividades e o tempo empregado pelo teletrabalhador se usando dos meios tecnológicos.

## **2.2 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO NO CENÁRIO INTERNACIONAL E BRASILEIRO**

### **2.2.1 NO ÂMBITO INTERNACIONAL**

Em uma perspectiva histórica, observa-se que essa modalidade de trabalho, embora muito utilizada atualmente, não é algo novo, apesar de ser recente sua abordagem pela

legislação trabalhista brasileira, é o que percebe Lima Filho e Pereira (2020, p. 07), pois para os autores trata-se de “(...) uma modalidade de desempenho das atividades laborais que ganhou disposições legislativas mais específicas a partir da sanção da Lei 13.467/2017”.

Montegutte (2019, p. 35, *apud* Winter), fazendo uma observação de tempos anteriores, diz ter sido na obra de Alvin Toffler 1988, que se divulgou a possibilidade de num futuro próximo milhares de pessoas iriam se deslocar das fábricas e escritórios para as suas residências, dando, então, origem a uma “indústria familiar de tipo superior, fundada sobre a eletrônica, e concomitantemente, uma nova polarização sobre o lar, tornando o centro da sociedade”.

Embora a afirmação de Alvin não se remeta ao trabalho remoto, depreende-se dela que o ambiente da empresa deixaria de ser o único lugar possível para manutenção e continuidade do seu funcionamento, dando lugar, então, ao uso das tecnologias como forma de controle, abrindo uma porta para o teletrabalho.

Teorias apontam que o surgimento do teletrabalho teve o seu marco inicial nos Estado Unidos da América (EUA) no ano de 1857, tendo Edgard Thomson um título de propriedade de uma linha ferroviária, o qual fez adoção laboral de um instrumento conhecido como telégrafo, cuja finalidade era a de flexibilizar a gestão das diferentes divisões de sua empresa (Brito, 2022, p. 08)

No entanto, embora tenha havido forte influência por parte de Edgard Thomson referente a aplicação do teletrabalho, é pacífico que a invenção do telégrafo foi considerado o primeiro instrumento a proporcionar a descentralização do trabalho, que segundo Fincato (2016, p. 369) o “[...] mérito pela sua confecção, datada de 1783, se dá ao francês Claude Chappe”.

Um outro momento que merece destaque data do Século XX, mais precisamente em 1962. Nesse momento o inglês Stephane Shirley, deu notoriedade ao seu empreendimento conhecido como *Freelance Programmers*, o qual criava programas de computador para empresas que permitiam serem executados e administrados em sua residência. Segundo Brito (2022, p. 8), em 1964, Shirley veio a desenvolver um programa para a empresa F. International, o qual permitiu aquela empresa agregar quatro trabalhadores. O autor aponta ainda que o referido programa teve sua ascensão em 1988, data em que o seu empreendimento ganhou novo nome, passando-se a se chamar de *F.I. Group PLC*, comportando nesta fase do grupo mil e cem teletrabalhadores.

A nomenclatura que hoje se conhece como teletrabalho foi dada no estudo feito pelo

pesquisador Jack Nilles em meados de 1973 e 1974, cuja expressão seria *telecommunting*, o equivalente a teletrabalho no Brasil.

Maders (2020, pg. 47, *apud* Nilles, 1997, p. 28) conceitua o *telecommunting*, como sendo “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.”

Foi na década de 90 que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção de nº 177/96, trouxe o conceito para o teletrabalho como “(...) a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”. O referido conceito foi o que levou os legisladores e juristas a buscarem formas de positivar o teletrabalho como mais uma modalidade de prestação de serviços.

Por fim, foi em meados do século XXI que, segundo Araújo (2014), o “paradigma” do teletrabalho é contextualizado principalmente pelo interesse financeiro para as empresas. E que foi a partir disso que “passaram a adotar em suas empresas a cultura do trabalho a distância, maior produção intelectual, inovação e competitividade”.

### **2.2.2 NO BRASIL**

No Brasil o teletrabalho foi tratado pela Reforma Trabalhista de 2017. Nesse aspecto, pode-se dizer que, comparado a outros países, o Brasil demonstra certo atraso. Tal fato se dá pela morosidade da chegada e desenvolvimento de tecnologias capazes de proporcionar desempenho favorável à implantação dessa nova forma de laborar.

Segundo aponta BRITO (2022, p.10) apenas a partir de 2014 a Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL) estipulou “um mínimo de 80% da velocidade média ofertada da internet pelos provedores, e um mínimo de 40% para velocidade instantânea (velocidade no momento da aferição)”. Segundo o autor, até 2010, de acordo com a ANATEL, muito se buscava uma regulação no sentido de melhorar a velocidade da internet, pois nessa época, diferente de hoje, a velocidade era apenas de 10%, o que tornava quase impossível a implantação de um trabalho remoto eficiente.

Além do mais, outros fatores relevantes foram levados em consideração, como por exemplo, os dados apontados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), pois, segundo aponta BRITO (2022, p. 10), em meados de 1996 “o preço médio de um computador era de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)”, incompatível com o salário-mínimo

daquele ano que era de R\$ 112,00 (cento e doze reais), o que tornava inviável investir na compra desses equipamentos para um possível trabalho realizado de forma remota.

BRITO (2022) apresenta dados trazidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE que “no censo de 2010, constata que já havia mais de 20 milhões de trabalhadores que tinham a própria residência como local principal de trabalho”. Tais dados foram suficientes, segundo o autor, para provocar mudanças nas leis trabalhistas, cujas mudanças podem ser observadas pela redação dada ao art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *que* em sua redação originária, vai dizer que não distinguia o trabalho realizado no interior da empresa e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego, veja:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). (BRASIL, 2023)

Já com a redação dada pela Lei n. 12.551, de 16 de dezembro de 2011, houve o acréscimo da modalidade de trabalho realizado a distância.

Nessa linha, Montegutti (2019, p. 51, apud Lourenço e Aranalde) apresenta explicações acerca das alterações promovida pela lei 12.551/2011, *in verbis*:

[...] as alterações trazidas pela referida Lei revelam apenas o início de uma regulamentação para o instituto do teletrabalho, haja vista a necessidade de regulamentar a atividade como um todo. O parágrafo único do art. 6º da CLT concedeu uma segurança jurídica no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego do teletrabalhador deixando à luz do entendimento dos magistrados questões como controle de jornada, privacidade e responsabilidade sobre equipamentos de trabalho, etc. Posto isso, a Lei equiparou, mas não se preocupou em legislar questões como saúde e segurança, deixando brecha para uma posterior regulamentação específica da modalidade”

Depreende-se da redação do artigo em comento, que o legislador teve o seu olhar voltado para a possibilidade de um modelo que pudesse atender aos anseios da classe trabalhista bem como dos empregadores, uma vez que estes tendiam cada vez mais a buscar a residência como local possível para a execução de determinados serviços, o que veio a ser consolidado com a reforma trabalhista de 2017.

É a partir da referida reforma, operada pela Lei de n. 13.467/2017, que o instituto do teletrabalho passa a ganhar notoriedade. A mencionada lei, apresenta vários aspectos que envolvem essa nova modalidade de prestação de serviços, cujo art. 75-B acrescentado à CLT denomina o teletrabalho como sendo:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Vê-se que com a incorporação dessa nova modalidade de trabalho, expressa no capítulo II-A que incluiu os arts. 75-A em diante, foi um avanço para a classe trabalhista. É relevante lembrar que a Medida Provisória 1.108, de 2022, que já havia promovido alterações na Lei 13.467/2017, converteu-se para dar nome à Lei 14.442/2022, dando esta nova redação aos artigos 62 em seu inciso III, bem como ao art. 75-B, 75-C e 75-F, entre outros.

Pequenas correções foram feitas nos artigos mencionados acima e seus parágrafos, como por exemplo a do art. 75-B, caput, que antes trazia em seu texto original o termo “não se constituam” agora com a nova redação passa a ler “não configure”, demonstrando expressão mais adequada ao texto de lei, senão veja:

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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022). (BRASIL, 2022)

Um outro ponto que merece destaque na lei em comento é o que se refere ao controle de jornada. Isso porque os legisladores ao promoverem alteração no art. 62, acrescentando, primeiramente pela lei 13.467/17, o inciso III, considerou que o teletrabalhador se equipara ao trabalhador externo e ao cargo de gerente, os quais pelas suas particularidades não fazem jus às horas extraordinárias, por considerar incompatibilidade com as possibilidades de controle de jornada, como segue:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, (...); (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, (...). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022). (BRASIL, 2022).

Por conseguinte, conclui-se que, mesmo antes da reforma operada pela Lei n. 13.467/2017, a Lei 12.511/2011, já trazia a possibilidade do exercício do teletrabalho, pois esta modificou a redação do artigo 6º da Consolidação da Leis do Trabalho, todavia superficialmente. Outrossim, a nova redação trazida pela Medida Provisória nº 1.108/22

que se converteu na lei 14.442/22, foram fundamentais para que o texto pudesse se adequar às novas realidades proporcionando ao operador do Direito melhor interpretação.

### 3. DA JORNADA DE TRABALHO

#### 3.1 CONCEITO

O vocábulo jornada vem da palavra italiana *giornata*, que significa dia, sendo utilizada como média de duração do tempo (diária, semanal, mensal, anual) (Martins, 2014).

Por jornada de trabalho entende-se o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, seja produzindo ou aguardando ordens. Nesse sentido, a Constituição Federal determina que a jornada normal de trabalho deve ter uma duração de até 8 horas diárias ou 44 horas semanais, *in verbis*:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2023)

Segundo Castor, Juliana Soares (2019, p. 37, *apud* Delgado) o conceito de

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

Veja que a fala do autor demonstra consensualidade com o que dispõe a Constituição Federal, isso porque ao fazer menção dos cuidados com o tempo em prol da saúde e segurança do obreiro, fala das garantias asseguradas aos trabalhadores quando ultrapassada as horas previstas na disposição constitucional acima citada, bem como o que propõe o inciso XVI do mesmo artigo, que vai garantir o recebimento das horas extras pelo serviço prestado numa fração superior, no mínimo, a cinquenta por cento à do normal.

Aprofundando um pouco mais, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 769), leciona que a

Jornada como medida de tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo a disposição do empregador, o tempo 'in itinere' e os intervalos para descanso e alimentação.

Veja que aqui já se vislumbra maior abrangência acerca da jornada, pois o autor

propõe uma observância maior em relação ao tempo verdadeiramente trabalhado e o que não se enquadrar com a proposta regulada por lei. Neste sentido, questões como a variação dos horários de registro de pontos e horas de deslocamento devem ser consideradas, as quais estão previstas no §§1º e 2º do artigo 58 da CLT.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Observa-se que com a redação dada pela Lei 13.467/2017, o tempo que o trabalhador gasta para se deslocar do seu domicílio até a empresa, que antes era contabilizado como tempo à disposição, hoje já não é mais, restando ficar as partes atentas apenas para alguns minutos antes e após o controle de ponto.

Ainda nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2023, p. 807, *apud* Maurício Delgado, p. 527) asseverar que:

existem critérios básicos e especiais para fixação da jornada de trabalho. Os critérios básicos se subdividem em: tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição e tempo de deslocamento. Os critérios especiais são: tempo de prontidão e tempo de sobreaviso.

Assim, a medida de duração do tempo pode ser vista como sendo a base para o entendimento dos direitos e deveres que permeiam uma relação empregado-empregador, bem como a luz que conduz o legislador e o jurista na busca pela garantia de um direito e a resolução de conflitos.

### **3.2 DOS ASPECTOS LEGAIS DA JORNADA ORDINÁRIA E DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

A Constituição Federal dispõe em seu art. 7º e incisos que tanto aos trabalhadores urbanos quanto aos rurais serão assegurados para melhoria da sua condição social, destacando, dentre outros, qual a jornada constitucionalmente aceita. Veja-se:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e

quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2023)

De um lado, fica claro do inciso acima citado a fixação de um parâmetro de jornada e, caso seja ultrapassada as horas estipuladas, será facultada a compensação de horários e a redução de jornada, sendo necessário que haja na relação de emprego um acordo ou convenção coletiva versando sobre o tema.

Por outro lado, caso não haja o referido acordo e o obreiro exceda da sua jornada, o inciso XVI do mesmo artigo lhe garantirá um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor nominal de uma hora de trabalho.

Neste aspecto é importante definir o que vem a ser tempo à disposição. Existe previsão legal na CLT em seu art. 4º que vai esclarecer quando e em quais momentos o empregado estará sujeito a contagem do tempo à disposição da empresa para que lhes seja garantido seu direito por excedente de horas trabalhadas. O referido dispositivo dispõe que: “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 2023).

No mesmo sentido do dispositivo constitucional, a CLT em seu art. 58 prevê: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Já o art. 59 da mesma Lei, em cumprimento ao excedente mencionado no artigo anterior, determina que caso a duração diária do trabalhador seja ultrapassada “poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Prevendo o parágrafo primeiro do artigo em epígrafe que o pagamento da hora extraordinária será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

A limitação da jornada se dá pelos agravados ocasionados na saúde do trabalhador, inclusive essa ideia de cuidado para com o indivíduo carrega certa congruência com o apontado por Castor (2019, p. 37, *apud* Delgado, 2013), o qual falando sobre o conceito de jornada ponderou ser por meio desse controle “que se assegura os direitos trabalhistas e protege a saúde e a segurança do trabalhador.”

Em contrapartida, embora se trate de um direito garantido pela Carta Maior, o texto celetista, em seu artigo 62, excluí alguns trabalhadores do controle de jornada, um deles é o teletrabalhador. Fato que é alvo de críticas, ao considerar que a exclusão é: “[...] um ato discriminatório ao método de execução dos serviços, como se não existissem meios para

se controlar a jornada de trabalho do empregado.” (CASTOR, 2019, p. 34)

A justificativa para essa exclusão se dá por acreditar o legislador não haver a possibilidade de se fazer o controle da jornada de trabalho pelos mesmos meios que se deu a sua criação, ou seja, os meios tecnológicos e telecomunicações, o que demonstra ser uma contradição.

Sem sombra de dúvidas a tecnologia é uma grande aliada neste contexto, tanto para a consecução da atividade, quanto para o controle da jornada de trabalho. É exatamente aí que reside o objeto do presente trabalho o qual busca analisar a possibilidade do pagamento de horas extras no teletrabalho quando existe um efetivo controle de jornada, tema que será tratado com mais especificidade em capítulo específico.

Assim, tem-se que a algumas alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, embora tenha trazido aspectos positivos, como a redução de custos em função da desnecessidade de deslocamento quando adotado a modalidade de teletrabalho, tem ocasionado também alguns prejuízos para a classe trabalhadora, visto que ao acrescentar o inciso III ao artigo 62 da CLT, o empregado passou a não ter direito ao adicional de horas extraordinárias por haver previsão legal em sentido contrário.

### **3.3 DOS MEIOS DE CONTROLE DIGITAIS EXISTENTES E SUAS POSSIBILIDADES DE MONITORAMENTO DA JORNADA E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

Antes de aprofundar a utilização dos meios tecnológicos como instrumento de controle da atividade, vale observar que as novas tecnologias, quando comparadas às iniciais tiveram grande evolução, sobretudo no quesito velocidade de transmissão de dados e facilidade de acesso por parte dos usuários. Isso é perceptível, pois o que antes era inimaginável, como as grandes plataformas digitais, redes sociais e o uso do G5 (nova geração da internet com velocidade de dez vezes mais rápido do que outros sinais, como o G4 por exemplo), hoje está ao alcance da maioria das pessoas e empresas em geral.

Nessa linha Felipe (2018, p. 30) comenta que “não há como negar que o mundo em que vivemos é um ambiente de inovação contínua, pois segundo novas tecnologias e a comunicação, independentemente de onde esteja seu interlocutor, é instantâneo”.

O mesmo autor (2018, p. 30 apud Vera Regina Loureiro Witer) aponta que

Na fase atual da evolução do sistema das relações capital/trabalho, esse fundamento de Direito do Trabalho tradicional (o dever de sujeição do empregado empregador) se transmuta, pelo impacto da tecnologia, da reestruturação produtiva, da competitividade e da própria globalização das relações de trabalho.

Vê-se que os meios tecnológicos se tornaram algo extremamente necessário na vida das pessoas, bem como para o desenvolvimento da economia e forma de implantação para novos modelos de trabalho, sobretudo do trabalho remoto e, conseqüentemente, do teletrabalho.

Como já dito o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não faz distinção entre “o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Outrossim, está previsto no parágrafo único do mesmo artigo que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

A Lei 13.467/2017 regulamenta o teletrabalho como nova modalidade de trabalho, concebendo como a prestação de serviço realizada fora das dependências do empregador e mediado pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação, não configurando trabalho externo.

Observa-se que o teletrabalho não deve ser confundido com o trabalho externo, pois para este último ser executado requer necessariamente que o trabalhador se desloque da empresa para promover a instalação de um determinado componente, como por exemplo uma antena de televisão, a qual não poderia ser instalado remotamente, mas apenas presencial na casa do cliente.

Já no teletrabalho, o obreiro poderá executar os serviços tanto no interior da empresa como fora dela, sendo necessário para tanto o uso dos meios digitais e/ou de comunicação.

A reforma trabalhista de 2017, ao regulamentar o teletrabalho no Brasil, acrescentou o inciso III ao art. 62 da CLT, colocando em ar de paridade o teletrabalhador com o cargo de gerente e o trabalho externo, suprimindo do mesmo o direito de receber pelo excedente da hora trabalhada superior às 8h diárias e 44 semanais, direito assegurado pela CF/88.

Para o legislador, embora o trabalhador faça uso dos meios tecnológicos para execução do trabalho, tal tecnologia não se mostra suficiente para se fazer o controle de jornada, o que se observa apresentar certa contrariedade quando se contempla nos dias atuais vários dispositivos eletrônicos/digitais capazes de promover tal controle, como por exemplo, e-mails, sistema de controle de ponto digital, câmeras webcam, whatsapp, entre outros.

Leite, (2023, p. 821-822) aponta que “não obstante, que o Enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília-DF, novembro/2007) adota

posição mais restritiva” o próprio TST,

[...] vem relativizando a aplicação da OJ 332, como se infere do julgado da 6ª Turma (TST-RR 24327-87.2015.5.24.0002), segundo o qual o “rastreamento via satélite, diferentemente do tacógrafo, viabiliza o controle da jornada de trabalho do empregado motorista, porquanto se realiza mediante aparelho que capta sinais de GPS e permite a transmissão de dados, como a localização exata do veículo, o tempo no qual ficou parado e a velocidade em que trafegava.

Outrossim, Leite, (2023, p. 822-823, *apud* Vólia Bomfim, p. 531) analisando os casos em que existe o controle de jornada do teletrabalho, sob a ótica do princípio da primazia da realidade, entende que é factível o recebimento do labor extraordinário. Confira-se:

Normalmente, o empregado que trabalha na sua própria casa não tem qualquer controle de jornada e, por isso, impera a presunção de exclusão do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Se, entretanto, o patrão exigir-lhe número mínimo de produção diária ou, por outros meios, conseguir controlar sua jornada, o empregado terá direito ao capítulo em estudo. Assim, de fato, fizer horas extras e/ou noturnas, receberá por elas.

Enfim, se, à luz do princípio da primazia da realidade, for possível o controle da jornada, cujo ônus de provar o fato constitutivo do direito é do empregado em domicílio, fará este jus às horas extras e às horas noturnas. Esse entendimento se aplica também ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.

Desse modo, cediço que existem meios de controlar a jornada do teletrabalhador, Castor (2019, p. 26) indica alguns dos possíveis meios que possibilitam sua efetivação, como: “[...] a utilização de câmeras, sistemas de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios e contatos via telefone, aparelho celular, rádio [...]”.

Sem sombra de dúvidas a tecnologia é uma grande aliada neste contexto, tanto para a consecução da atividade, quanto para o controle da jornada de trabalho, o que se percebe pelo exposto a nítida possibilidade de pagamento de horas extras aos trabalhadores aderentes da modalidade de teletrabalho. “A tecnologia permite uma maior liberdade de locomoção do obreiro, no entanto, isso não quer dizer que este possa gozar livremente do seu tempo, vez que se encontra vinculado à empresa, seja realizando suas atividades, seja em estado de alerta aguardando ordens do empregador” (Vieira, 2019. p. 42).

De acordo com Vieira (2019, p. 40) o teletrabalho pode ser exercido em diferentes níveis de conexão, o que a depender da atividade viabiliza plenamente o controle.

[...] Certas atividades são realizadas mediante contato direto com a empresa, viabilizando, assim, a plena fiscalização do obreiro. Esta se dá justamente através dos meios telemáticos de comunicação, os quais possibilitam a prestação laboral à distância, servindo, também, como uma forma de controlar a jornada do trabalhador remoto. Para tanto, é plenamente viável quantificar o tempo de labor desses empregados, seja através de e-mails, registros no sistema empresarial, ou até mesmo por intermédio de dados nos smartphones.

Destaca-se que, em muitas vezes, a gerência sob o teletrabalhador é ainda mais acentuada que nos demais casos, visto que as empresas utilizam os meios

tecnológicos para monitorar todos os passos dados pelo obreiro durante o dia, adentrando, inclusive, na sua vida privada. Tal situação acentua o poder diretivo e a subordinação do empregado.

Assim, a mencionada alteração promovida pela reforma trabalhista de 2017, embora tenha trazido aspectos positivos, como a redução de custos em função da desnecessidade de deslocamento do trabalhado quando adotado a modalidade de teletrabalho, pode ter gerado também prejuízos, visto que ao acrescentar o inciso III ao artigo 62 da CLT, o empregado passou a não mais ter direito ao adicional pela hora extra.

Todavia, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região nos autos do processo de n. 0012135-88.220.5.15.0015 tem demonstrado a possibilidade de controle de jornada quando adotado o regime de teletrabalho, especialmente por haver a possibilidade de utilização de outros meios de controle. A 3ª turma da 6ª Câmara, citando precedente de n. 0010164-16.2021.5.15.0076 de relatoria da Exª. Juíza Relatora, Dra. Claudia Torres Vianna (10/2021) decide nos seguintes termos:

Salienta-se que, conquanto o inciso III do artigo 62 da CLT tenha excluído a aplicação das disposições relativas à jornada aos empregados em regime de teletrabalho, entendo que havendo possibilidade de controle da jornada de trabalho deve ser aplicado o capítulo relativo à jornada, portanto, devido o adicional noturno à autora.

Ressalta-se, ainda, que não foi demonstrado nos autos que houve alteração do trabalho realizado pela reclamante, apenas que este seria realizado fora das dependências da reclamada tampouco foi mostrado que a jornada de trabalho seria realizada em horário diverso da contratada, encargo que competia ao Município e não se desvencilhou do seu ônus processual.

Nesse sentido o ensinamento do prof. Homero Batista Mateus da Silva (Comentários à Reforma Trabalhista - Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo, São Paulo: 2017, pág. 54), in verbis:

5. Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada - o que não se aplica, portanto, para os instaladores de televisão e telefone, para os entregadores, jornaleiros, motoristas e análogos.

6. Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que o art. 62, III, da CLT merece a mesma interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres se for incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo."

Ademais, também se faz imprescindível a exata subsunção do trabalho realizado ao tipo previsto pelo legislador, já que o art. 7º, XIII, da Constituição Federal permite a flexibilização quanto à carga horária de trabalho unicamente para fins de compensação e redução de jornadas e nunca para supressão, pura e simples, dos limites de horários nele previstos. As exceções ao controle de jornada devem ser apreciadas com reservas.

No presente caso, a documentação trazida aos autos, notadamente o controle de jornada, demonstra que havia possibilidade de fiscalização do horário de trabalho da obreira. A reclamada abriu mão de deixar a gestão do tempo de trabalho ao

encargo da trabalhadora, logo não pode invocar a aplicação do artigo 62 III da CLT. Portanto, devido o pagamento de adicional noturno mesmo após a pactuação do teletrabalho " (BRASIL, 2021).

Assim, como afirmado no precedente acima, a interpretação a ser dada ao artigo 62, III, da CLT deve ser restritiva, apenas retirando o direito às horas extras e seus reflexos se realmente for incompatível com o controle de jornada, pois não é crível permitir que o teletrabalhador que cumpre a jornada estipulada no contrato, com franca subordinação operada pelos meios telemáticos fique impossibilitado de receber as eventuais horas extras realizadas.

Apresenta-se ainda decisão do mesmo tribunal agora da 3ª Turma, 6ª Câmara, processo de nº 0012155-79.2022.5.15.0015 cuja decisão segue abaixo:

(...). Restou incontroverso nos autos o fato de que a reclamante foi instada a se ativar em regime de teletrabalho a partir de abril de 2020, incidindo à hipótese os regramentos contidos no artigo 62, III, 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, todos da CLT, observadas as alterações e inovações introduzidas na legislação trabalhista pela Lei 13.467/2017.

Primeiramente, verifica-se que a previsão do art. 62 da CLT, que inviabiliza o pagamento de adicional noturno em trabalho remoto, não é uma disposição absoluta, podendo este adicional ser aplicado a casos deste tipo, quando houver efetivo controle de jornada pelo empregador.

(...)

Na hipótese em apreço, não há controvérsia acerca do fato de que a reclamante, enquanto professora PEB II, ministrou aulas no segmento destinado ao Ensino de Jovens e Adultos - EJA, o qual, por sua vez, contempla alunos já inseridos no mercado de trabalho e, nesta condição, não têm disponibilidade para manter contato com seus respectivos professores para esclarecimento de dúvidas, ainda que estes se encontrem em regime de teletrabalho ou de trabalho remoto, em horário díspar daqueles em que deveriam ser ministradas as aulas correlatas, vale dizer, no período noturno, aqui compreendido o interstício das 19h às 23h, na forma prevista no artigo 52 do Estatuto do Magistério Público Municipal (Lei Municipal 4.972 de 11.02.1998, disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/f/franca/lei-ordinaria/1998/498/4972/lei-ordinaria-n-4972-1998-institui-o-estatuto-do-magisterio-ublicomunicipal?q=4.972>, acesso em 26/12/2022).

(...)

Tal situação é confirmada pelos relatórios de atividade de teletrabalho, nas quais constam as atividades realizadas e o horário laborado, demonstrando o pleno controle por parte da reclamada, nesse particular. Vê-se, pois, que o regime de teletrabalho restou desvirtuado pelo empregador.

Corroborando tal conclusão a Resolução da Secretaria Municipal de Educação nº 011, de 14/05/2020, que, em seus artigos 4º e 7º, instituíram não só o controle de jornada no período do trabalho remoto ou teletrabalho, mas determinaram a sua execução no horário comumente desempenhado no período imediatamente pretérito.

(...)

Ante o exposto, há de se reconhecer que a forma como foi exigida a prestação de serviços da autora não permite o seu enquadramento na hipótese prevista no artigo 62, III, da CLT, visto que ela foi obrigada a prestar serviços em horários fixos, idênticos ao período em que atuava de maneira presencial, e havia plena possibilidade de controle da jornada desempenhada, razão pela qual o procedimento do Município em promover o pagamento do adicional noturno à reclamante no período que se estendeu de abril/2020 a julho/2021 foi correto, de modo que não há que se aventar em ulteriores descontos salariais sob este fundamento.

(...)

Por todo o exposto, torno definitiva a tutela de urgência, de natureza antecipada, deferida às folhas 95/97 com o escopo de determinar ao reclamado, Município de Franca, que se abstenha de promover o desconto dos valores pagos à reclamante no período de abril/2020 a julho/2021 a título de adicional noturno.

(...)

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO E, NO MÉRITO, NÃO O PROVER, nos termos da fundamentação. (BRASIL, 2023).

Nessa linha, Da Silva (2023, p. 8) faz os seguintes questionamentos:

[...] se para a caracterização do teletrabalho é necessária a utilização de meios telemáticos de comunicação, como desvincular qualquer controle de jornada desses meios modernos que propiciam a comunicação em tempo real e full time? E se acaso o trabalhador fizer login e log off, recebendo e-mails, conversando pelas redes sociais, fazendo uso de celulares, tablets, computadores, ou seja, tendo que permanecer conectado ao empregador, recebendo ordens e cumprindo metas ou tarefas, como não controlar a sua jornada?"

Ainda nessa linha segue decisão do TRT da 10ª Região no processo de nº 0000463-67.2021.510.0012, Secretaria da 3ª Turma, Redator Brasilino Santos Ramos, *in verbis*:

(...) 2.1. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. CONTROLE DA JORNADA. CARGO DE GESTÃO

O MM. Juízo de origem afastou o enquadramento da autora nos incisos II e III do art. 62 da norma Consolidada e condenou a reclamada ao pagamento de horas extras por incidência, in casu, do parágrafo único do art. 6º da CLT, haja vista a demonstração de que a empresa exerceu o controle de jornada por meio de ferramentas eletrônicas no período em que a obreira esteve submetida ao teletrabalho.

(...)

Impende salientar, no entanto, que os arts. 4º, 6º, caput e parágrafo único, e 62, inc. I, todos da CLT, estabelecem, desde que seja possível o efetivo controle da jornada de trabalho, por uso dos meios telemáticos de comando, controle e supervisão, que o trabalhador se submete às regras de duração regular da jornada de trabalho.

Inclusive, precedentes do col. TST reconhecem que, à época anterior à Lei nº 14.442/2022, resta possibilitado controle de jornada do empregado em regime de trabalho remoto. Veja-se a esse exemplo:

(...)

Portanto, mesmo antes da vigência da Lei nº 14.442/2022, o empregado que trabalha de modo remoto, virtual, pode estar submetido a controle de jornada.

Com esses fundamentos, aos quais se agregam as razões de decidir do Órgão julgador de primeiro grau, por considerar bem analisados os pedidos exordiais, mantém-se a condenação e as obrigações consectárias.

Nego provimento. (BRASIL, 2023)

Assim, embora a Lei 13.467/17 tenha promovido a criação da modalidade de teletrabalho, proporcionado ao trabalhador exercer suas atividades, tanto no espaço físico da empresa ou fora dela, de forma legal, a mesma acabou não abrangendo todos os seus direitos, retirando do obreiro a possibilidade de receber pelas horas extras, o que vai de encontro ao já estabelecido na Carta Maior em seu art. 7º, incisos XIII e XVI, os quais deixam claro quanto ao horário mínimo e máximo a ser trabalhado sob pena de, caso ultrapassado as oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, receber percentual não

inferior a cinquenta por cento pela hora extraordinária excedente.

Outrossim, a Lei 14.442/22 fez alterações na redação dos artigos 62, em seu inciso III, 75-B, 75-C e 75-F, entre outros, excluindo do controle de jornada o teletrabalhador que preste serviço por produção ou tarefa, o que indica, a contrário sensu, que fora este, os demais possuem o direito do pagamento das horas extraordinárias. O que reforça a argumentação aqui exposta da possibilidade de controle de jornada ao teletrabalhador.

Nesse sentido, prudente se faz lembrar do princípio da primazia que, em matéria trabalhista, tal princípio diz ser mais importante o que ocorre na prática, ou seja, a verdade dos fatos deve imperar frente qualquer contrato formal, de modos que havendo conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, deverá sempre prevalecer este último.

Seguindo essa linha de raciocínio e considerando o fato de a lei não fazer prevalecer direitos já adquiridos pelo trabalhador, prudente se pensar que, embora formalizado um contrato de trabalho entre as partes e aderindo o trabalhador ao regime de teletrabalho, uma vez havendo imposição no sentido de se cumprir determinadas metas, entre outros, o trabalhador estaria sujeito a ter que trabalhar fora dos horários determinados por lei em busca de cumprir o que lhes foi determinado, o que nada mais justo receber pelas horas excedentes, fazendo este se valer do princípio da primazia onde os fatos sobrepõe àquilo que está escrito.

Por fim, embora no Tribunal Superior do Trabalho não tenha se percebido demandas nesse sentido, os Tribunais Regionais do Trabalho, como os da 10ª e 15ª por exemplo, já vêm decidindo favoravelmente no sentido de ser possível no regime de teletrabalho o controle de jornada pelos mesmos meios digitais que favoreceram a sua criação. O que demanda melhor observação nesse sentido por parte dos legisladores e juristas visando a possibilidade de novos ajustes nos artigos de lei que tratam do referido tema, principalmente no que tange a comparação do teletrabalhador ao cargo de gerente e de trabalho externo constantes do art. 62, inciso III da CLT, de modo a garantir ao obreiro o seu direito de receber pelas horas extras excedentes.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pelo estudo ora realizado ficou claro que a Reforma Trabalhista operada pela Lei n. 13.467/2017 trouxe pontos críticos que geraram perdas aos trabalhadores aderentes da modalidade de teletrabalho. Isso porque ao comparar o teletrabalhador ao cargo de gerente e ao trabalhador externo, acrescentado ao art. 62 da CLT o inciso III, acabou por retirar do

trabalhador o direito de receber pelas horas extraordinárias, não reconhecendo na relação de emprego, a possibilidade do controle de jornada.

Todavia, observou-se que os mesmos caminhos que possibilitaram a criação do teletrabalho, a saber, os meios tecnológicos e digitais e de comunicação, são os que, segundo a visão de alguns doutrinadores e juristas, possibilitam o controle de jornada. Tal constatação se deu não apenas por meio das discussões apontadas no âmbito doutrinário, como pelas decisões tratando de forma explícitas sobre o tema teletrabalho.

Por fim, conclui-se que, embora tenha sido relevante em alguns aspectos, a reforma trabalhista de 2017 muito deixou a desejar, pois ao não abranger todos os direitos dos trabalhadores adotantes do regime de teletrabalho, trouxe insegurança e dúvidas para quem pretende aderir ao referido regime. Observa-se que na tentativa de corrigir as distorções, o legislador, por meio da Lei n. 14.442/22, excluiu do controle de jornada apenas o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa.

Ante tudo que foi averiguado até aqui, sobretudo em observância aos diversos pontos de vista, e principalmente por ver que já existem turmas dos Tribunais Regionais do Trabalho decidindo favorável ao trabalhador que labora nesta modalidade de trabalho no que tange a possibilidade de controle de jornada pelos meios digitais e de informação, é que acredita-se ser capaz de haver o referido controle e a possibilidade de o teletrabalhador receber pelas horas extraordinárias ainda que atuando em regime de teletrabalho. Os direitos já garantidos ao trabalhador pela Constituição Federal, bem como a grande possibilidade de uso dos meios digitais empregados neste tempo junto ao princípio da primazia, entre outros, são suficientes para que possa gerar mudanças no sentido de assegurar ao teletrabalhador o recebimento das horas extras quando presente o controle de jornada.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei 13.467, de 11 de novembro de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 10 abril de 2023.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 (CF)**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 10 abr. 2023.

BRASIL, Poder Judiciário, Justiça do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 3ª Turma - 6º Câmara **Processo n. 0012135-88.2020.5.15.0015 RECURSO ORDINÁRIO**. Disponível na internet. Acesso em 03 nov. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília DF. **PROCESSO nº 0000463-**

67.2021.5.10.0012, Secretaria da 3ª Turma. Disponível em <https://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>. Acesso em 26 abr. de 2023.

BRITO, Willian da Silva. "**ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO: DESENVOLVIMENTO E EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL E O DIREITO À DESCONEXÃO.**" (2022). Google Acadêmico. Acesso em 10 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. Acesso em 02 nov. de 2023.

CASTOR, Juliana Soares. **A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO: ESTUDO DA POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA E FIXAÇÃO DE HORAS EXTRAS EM BENEFÍCIO DO TRABALHADOR.** 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17692/1/2019%20-%20TCC%20-%20JULIANA%20SOARES%20CASTOR.pdf>. Acesso em 10 abr. 2023.

SILVA, Camila Mazza. **TELETRABALHO: CONTROLE DE JORNADA E RISCO DA ATIVIDADE.** Revista Contemporânea, v. 3, n. 3, p. 2161-2184, 2023. Google Acadêmico. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/543/390>. Acesso em 04 set. 2023.

DIAS, Franciele da Rocha; FARIA, Claudia Maria Petry de. **A Jornada de Trabalho em Época de Covid-19.** Revista Internacional CONSINTER de Direito, Vila Nova de Gaia, n. 11, p. 541-556, dez. 2020. Disponível em <[http://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-95222020000200541&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-95222020000200541&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 07 set. 2023. Epub 18-Dez-2020. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00011.26>. Disponível em <https://www.scielo.pt/pdf/consinter/n11/2183-6396-consinter-11-541.pdf>. Acesso em 07 set. 2023.

Durães, Bruno; Bridi, Maria Aparecida da Cruz; Dutra, Renata Queiroz. Sociedade e Estado Dez 2021, Volume 36 Nº 3 Páginas 945 – 966. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22 mai. 2023.

Fulgêncio De Lima Filho, José Sarto, and Eddla Karina Gomes Pereira. "**Precarização Das Relações Laborais: Análise Crítica Sobre as Disposições Do Teletrabalho Na Lei 13.467/2017.**" Revista de Direito 12.1 (2020): 1-19. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/9871/5625>. Acesso em 25 mai. 23.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho.** 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21949>. Acesso em 07 set. 2023.

MADERS, Terry Rosado. Tempos flexíveis e teletrabalho: **a suplantação do controle de jornada pelo “trabalho feito” e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho.** 2020. 191 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, 2020. Disponível em <http://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/7715>. Acesso em 07 set. de 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTEGUTTI, Talita Batista. **Possibilidades legais do teletrabalho frente à Reforma Trabalhista.** Direito-Içara, 2019. disponível em,

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/6767> . Acesso em 08 out. de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.