

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP  
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA – EDB  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PEDRO ROBÉRIO DE SOUSA FILHO**

**O TELETRABALHO COMO MODALIDADE DE TRABALHO SUSCETÍVEL DE  
CONTROLE: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO  
FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DA JORNADA À LUZ DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS**

**BRASÍLIA,  
2017**

**PEDRO ROBÉRIO DE SOUSA FILHO**

**O TELETRABALHO COMO MODALIDADE DE TRABALHO SUSCETÍVEL DE  
CONTROLE: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO  
FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DA JORNADA À LUZ DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito como requisito  
parcial para obtenção de título de Bacharel na  
área de Direito.

Orientador: Dr. Ricardo Lourenço Filho

**BRASÍLIA,  
2017**

**PEDRO ROBÉRIO DE SOUSA FILHO**

**O TELETRABALHO COMO MODALIDADE DE TRABALHO SUSCETÍVEL DE  
CONTROLE: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO  
FUNDAMENTAL À LIMITAÇÃO DA JORNADA À LUZ DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito como requisito  
parcial para obtenção de título de Bacharel na  
área de Direito.

Brasília-DF, 27 de junho de 2017

---

Professor Doutor Ricardo Lourenço Filho – Doutor e  
mestre em “Direito, Estado e Constituição” pela  
Universidade de Brasília.

**Professor Orientador**

---

Professor Doutor Fernando Hugo Rabello Miranda –  
Doutor em Direito do trabalho pela Universidade de São  
Paulo.

**Membro da banca examinadora**

---

Professor Especialista Daniel de Matos Sampaio Chagas  
– Especialista em Direito material e Processo do Trabalho  
pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

**Membro da banca examinadora**

## RESUMO

O trabalho tem por objetivo analisar a possibilidade de incidência do artigo 62, I, CLT, ao teletrabalho e a sua possível classificação como jornada insuscetível de controle de horário. Para isso, propõe-se como questão acessória a discussão sobre a recepção do aludido dispositivo em face da Constituição Federal de 1988. O instrumental teórico fornecido pela bibliografia trabalhista e de direito constitucional, além de pesquisas de jurisprudência realizadas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, permite identificar duas posições antagonistas sobre a temática. Dessa forma, o processo de análise promovido na presente pesquisa se desenvolve em dois eixos: (1) exposição de ambos os posicionamentos favoráveis e contrários à recepção do artigo 62, I, CLT, assim como propõe-se a leitura crítica deles e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a partir da tese de coerência e integridade do direito de Ronald Dworkin; (2) o segundo eixo tem como proposta tecer comentários analíticos aos Projetos de Lei que tramitam no âmbito do Congresso Nacional voltados para a regulamentação do teletrabalho. Para isso, os dois primeiros capítulos fornecem a base teórica e conceitual necessária. O capítulo 3 desenvolve o primeiro eixo da pesquisa e tem por finalidade responder o problema proposto. O capítulo 4 desenvolve o segundo eixo com o objetivo de fornecer sugestões de aperfeiçoamento da técnica legislativa empregada nas proposições legislativas, à luz dos resultados da pesquisa.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Direito à desconexão do trabalho. Artigo 62, I, CLT. Recepção. Integridade e coerência do direito.

## ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the possibility to classify telework as an activity unsusceptible of control by employer (art. 62, I, CLT). To develop the discuss it's proposed as a secondary question the viability of reception of the article 62, I, CLT, taking as a parameter the Constitution of 1988. The theoretical resources provided by the labor and constitutional law bibliography, as well as jurisprudence studies carried out in the field of the Higher Labor Court, allow us to identify two important positions. That is why this research was developed in two axis: (1) there will be an exposition of both positions favorable and contrary to the reception of article 62, I, CLT, as well as there will be a critical analysis about both positions and about the jurisprudence of High Labor Court using as parameter the thesis of right's integrity and coherence from Ronald Dworkin; (2) the second axis is intended to provide analytical comments to draft laws that are in the field of the National Congress, which seeks a regulation for telework. For this, the first two chapters provide a theoretical basis. The chapter 3 develops the first axis of the research and aim to answer the proposed research problem. Chapter 4 develops the second axis in order to provide suggestions for improving the legislative technique employed in the draft laws under analysis, considering the research results.

**Keywords:** Telework. Right to disconnect from work. Article 62, I, CLT. Reception. Right's integrity and coherence.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1 DURAÇÃO, JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO</b> .....	10
1.1 Distinguições conceituais entre duração, jornada e horário de trabalho .....	10
1.2 Limitação da jornada de trabalho: fundamentos doutrinários, legais e constitucionais .....	11
1.3 Jornada extraordinária (sobrejornada) e remuneração de horas extras ..	12
1.4 Jornadas controladas e não controladas de trabalho .....	13
1.4.1 Jornadas controladas.....	13
1.4.2 Jornadas não controladas.....	14
1.4.2.1 <i>O trabalho externo insuscetível de controle de jornada (artigo 62, I, CLT)</i> .....	15
<b>2 TELETRABALHO</b> .....	17
2.1 Globalização, tecnologia e direito .....	17
2.2 Definição e características do teletrabalho .....	18
2.2.1 Definição de teletrabalho .....	18
2.2.2 Características do teletrabalho .....	20
2.2.2.1 <i>Distância e não presencialidade</i> .....	20
2.2.2.2 <i>O uso prevalente da tecnologia telemática</i> .....	20
2.2.2.3 <i>Horário flexível</i> .....	20
2.3 Enquadramento jurídico do teletrabalho .....	21
2.4 Modalidades de teletrabalho .....	24
2.4.1 Distinção entre trabalho no domicílio, sobreaviso, <i>home office</i> e teletrabalho .....	24
2.4.2 Centros de teletrabalho.....	27
2.4.2.1 <i>Centro satélite de telesserviço</i> .....	27
2.4.2.2 <i>Centros locais e centros comunitários</i> .....	27
2.4.3 Teletrabalho internacional.....	28
2.4.4 Teletrabalho para central de atendimento de serviços: <i>call center</i> .....	28
2.5 Poder diretivo e tecnologia: possibilidade de controle da jornada de trabalho por meios tecnológicos .....	29
<b>3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A (NÃO) RECEPÇÃO DO ARTIGO 62, I, CLT</b> .....	32

<b>3.1 Posicionamento doutrinário sobre a (não) recepção do artigo 62, I, CLT</b>	<b>32</b>
3.1.1 Posicionamento pela recepção.....	32
3.1.2 Posicionamento pela não recepção.....	33
<b>3.2 Dworkin e a ideia de integridade do direito</b> .....	<b>40</b>
<b>3.3 Posicionamento da jurisprudência</b> .....	<b>49</b>
3.3.1 Tribunal Superior do Trabalho .....	49
<b>3.4 O artigo 62, I da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988?</b> .....	<b>51</b>

<b>4 COMENTÁRIOS AOS PROJETOS DE LEI BRASILEIROS SOBRE O TELETRABALHO</b> .....	<b>58</b>
4.1 Projeto de lei nº 274/2013, de autoria do Senador Rodrigo Rollemberg ...	58
4.2 Projeto de lei nº 326/2013, de autoria do Senador Eduardo Amorim .....	65
4.3 Projeto de lei nº 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Velloso.	67
4.4 Projeto de lei nº 6.787 de 2016, de autoria do Poder Executivo (“reforma trabalhista”).....	69
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>76</b>

## INTRODUÇÃO

O impacto que o desenvolvimento tecnológico e o fluxo intenso de informações proporcionam na vida moderna em sociedade nos leva a repensar a forma de trabalhar. Evidências desses fenômenos estão na figura do teletrabalho, uma forma de trabalho à distância, fora do ambiente central da empresa ou organização estatal, que é possível devido ao uso das modernas tecnologias de comunicação e informação, sobretudo o computador, celulares e tablets.<sup>1</sup>

A lógica do teletrabalho é a de enviar o trabalho aos trabalhadores, sem que eles precisem se deslocar até as dependências físicas da empresa para realizar suas atividades. O contato à distância entre empregador e empregado é feito com base no uso da tecnologia da informação.<sup>2</sup>

É com base nesse contexto de repercussão tecnológica sobre as relações trabalhistas que surgem novas questões jurídicas relevantes, as quais o direito não pode deixar de apreciar.

O artigo 62 da CLT prevê em abstrato hipóteses de labor sobre as quais não há possibilidade de controle da jornada de trabalho. Dessa forma, determina o caput do dispositivo que a esses casos não se aplicam as normas relativas à duração do trabalho, estas que tratam das limitações de jornada, do pagamento de horas extras por realização de sobrejornada, das regras de intervalos trabalhistas e que regulam o trabalho noturno e o adicional noturno.

Nesse seguimento, discute-se na doutrina se o artigo 62 da CLT teria sido recepcionado perante a Constituição de 1988 por prever tipos de jornada insuscetíveis de controle/registro, o que em tese não geraria o direito ao pagamento de horas extras em decorrência de eventual realização de jornada extraordinária. A Constituição da República de 1988 disciplina a limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras respectivamente no artigo 7º, incisos XIII e XVI, estabelecendo o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.<sup>3</sup>

A dúvida acerca da possibilidade de controle de jornada no teletrabalho envolve posições antagônicas na doutrina. Há posicionamento no sentido de defender que

---

<sup>1</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

<sup>2</sup> Ibid., p. 15.

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 05/03/2017, às 14:18.

existe a presunção de não ser controlada, enquadrando-a na hipótese do art. 62, I, CLT.<sup>4</sup> Há quem defenda que há a possibilidade de controle, não tendo sido recepcionado o artigo 62 da CLT.<sup>5</sup>

Considerando as premissas apresentadas, propõe-se o seguinte problema de pesquisa: faz sentido considerar que há presunção de impossibilidade de efetivo controle da jornada de teletrabalho, o que resultaria na classificação dela como trabalho externo insuscetível de controle de horário (art. 62, I, CLT), ou há possibilidade de controle da jornada por meio da tecnologia da informação (meios informatizados)? O artigo 62, I, da CLT foi recepcionado? A Constituição de 1988 e a proteção dos direitos trabalhistas são compatíveis com alguma modalidade de trabalho sem limitação de jornada?

O tema sugerido para o trabalho de pesquisa é “o teletrabalho como modalidade de trabalho suscetível de controle: uma análise do teletrabalho e do direito fundamental à limitação da jornada à luz dos princípios constitucionais”. Nesse seguimento, a temática é relevante por haver controvérsia em torno da constitucionalidade e recepção do artigo 62, I, CLT (trabalho externo insuscetível de controle de horário), além do fato de existir dúvida relevante e atual sobre a viabilidade de efetivo controle da jornada no teletrabalho e o enquadramento jurídico que deve ser dado a ela.

A proposta do capítulo 1 é a de introduzir as bases conceituais que sedimentam a discussão no presente trabalho de pesquisa, apresentando os fundamentos da limitação de jornada de trabalho e a classificação de jornadas controladas e não controladas de trabalho. O capítulo 2 visa a demonstrar as características do teletrabalho, seu enquadramento jurídico, modalidades e a sua relação com a subordinação jurídica e o poder diretivo. O capítulo 3 tem como proposta abordar a discussão sobre a recepção do artigo 62, I, CLT, analisando-a à luz do marco teórico selecionado, assim como da jurisprudência pesquisada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática. O capítulo 4 sugere comentários aos projetos de lei em tramitação no âmbito do Congresso Nacional pertinentes ao tema tratado,

---

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 943-944.

<sup>5</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. p. 8-9, acesso em 27/11/2016.

como forma de aplicar as conclusões da pesquisa e de tecer sugestões de aprimoramento da técnica legislativa empregada.

## 1. DURAÇÃO, JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO

### 1.1 Distinções conceituais entre duração, jornada e horário de trabalho

O aspecto temporal das relações de trabalho é classificado pela doutrina de três formas: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. Esse tema é regulado pela CLT no capítulo que trata da “Duração do Trabalho” (Título II, Capítulo II, CLT), composto especificamente pelos artigos 57 a 75, estes que tratam da jornada, duração semanal do trabalho, dos intervalos intra e interjornadas e dos descansos trabalhistas.<sup>6</sup>

Duração do trabalho é a noção que possui o significado mais amplo dentre as três expressões elencadas. É referente ao lapso de tempo de trabalho ou de disponibilidade do trabalhador perante o empregador, em decorrência do contrato de trabalho, levando em consideração parâmetros como a duração diária do trabalho, semanal, mensal e até mesmo anual.<sup>7</sup>

Jornada de trabalho possui um significado mais restrito se comparado ao conceito de duração do trabalho. A jornada padrão de trabalho é de 8 horas diárias, com a duração semanal de trabalho de 44 horas (art. 7º, XIII, CF/88).<sup>8</sup>

Horário de trabalho é expressão de significado ainda mais restrito. Designa o lapso de tempo no qual o empregado começa e termina o labor. É a distribuição da jornada de trabalho ao longo do dia.<sup>9</sup> Um exemplo de horário de trabalho é o labor que vai “das 08 às 18 horas, com duas horas de intervalo intrajornada, de segunda à sexta-feira”.<sup>10</sup>

A finalidade pretendida com a apresentação dos respectivos conceitos é a de definir de forma mais precisa o objeto de estudo do presente trabalho de pesquisa. Nesse seguimento, cumpre destacar que há na doutrina mais de uma classificação para a jornada de trabalho, conforme se depreende do seguinte trecho:

[...] jornadas controladas (com horário de trabalho definido, sujeito a controle pelo empregador: art. 74, §§ 2º e 3º, CLT); jornadas não controladas (sem efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador: art. 62, I e II, CLT); jornadas não tipificadas (caso específico do empregado doméstico, que até a EC n. 72/2013, não

---

<sup>6</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 904.

<sup>7</sup> Ibid., p. 904.

<sup>8</sup> Ibid., p. 948.

<sup>9</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho – direito individual e coletivo do trabalho**. 9ª edição, ampliada e atualizada. Editora juspodivm, 2014. p. 501.

<sup>10</sup> Ibid., p. 501.

teve jornada padrão fixada por norma jurídica estatal: art. 7º, a CLT; Lei n. 5.859/72; art. 7º, parágrafo único, CF/88).<sup>11</sup>

Cabe destacar que, considerando a temática, o problema e a hipótese apresentada, o presente trabalho de pesquisa tem enfoque nas classificações de jornadas controladas e não controladas, deixando de lado a classificação de jornadas não tipificadas.

## 1.2 Limitação da jornada de trabalho: fundamentos doutrinários, legais e constitucionais

O fundamento das normas que discorrem sobre limitação da jornada de trabalho é a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Essa proteção está estabelecida na legislação quando ela determina o que se pode considerar como uma jornada de trabalho padrão. Além disso, o legislador determinou uma remuneração adicional para o empregado que realize jornada extraordinária, como forma de desestimular o empregador a exigir a prestação de serviços além da jornada de trabalho normal.<sup>12</sup>

Segundo a lição de Arnaldo Süssekind, há três fundamentos para a limitação da jornada de trabalho: (a) de natureza biológica, (b) de caráter social e (c) de ordem econômica. O primeiro diz respeito à eliminação ou redução dos problemas psicofisiológicos resultantes da fadiga. O segundo aponta para a necessidade de desconexão do empregado do trabalho de forma que permita a ele a participação e inserção na comunidade, por meio de atividades recreativas, culturais, atividades que lhe proporcionem conhecimentos e permitam o convívio com a família. O terceiro fundamento guarda relação com a restrição do desemprego e com o aumento da produtividade, permitindo ao trabalhador se manter na população economicamente ativa.<sup>13</sup>

Com relação aos fundamentos legais e constitucionais da jornada de trabalho, Arnaldo Süssekind assevera que os dispositivos legais vigentes que regulamentam a duração do trabalho possuem caráter imperativo, não havendo possibilidade de

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 906.

<sup>12</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho – direito individual e coletivo do trabalho**, p. 500.

<sup>13</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 224.

violação por qualquer tipo de pacto entre empregado e empregador, nem por convenções e acordos coletivos. Porém, a Constituição permite a flexibilização das normas constitucionais sobre duração do trabalho em duas hipóteses: (a) compensação de horários com redução de jornadas (art. 7º, XIII); b) permite a adoção de regras específicas para os turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).<sup>14</sup>

A CLT prevê em seu capítulo II do título II as normas gerais da duração do trabalho. Elas incidem para todas as relações de emprego, inclusive para aquelas que possuem regras próprias. As normas gerais continuam aplicáveis às hipóteses regulamentadas ou que possam carecer de regulamentação específica, contanto que não haja incompatibilidade com o regime especial, situação que nada mais é do que a vigência simultânea de lei geral e de lei especial (art. 2º, §2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro).<sup>15</sup>

### 1.3 Jornada extraordinária (sobrejornada) e remuneração de horas extras

A Constituição Federal determina a jornada de trabalho padrão como sendo aquela que esteja dentro do limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CF/88). Nessa linha, é considerada jornada extraordinária o “lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”.<sup>16</sup>

Levando em consideração as situações de ocorrência de jornadas extraordinárias, a Constituição Federal vigente determinou que nesses casos é devido ao trabalhador uma remuneração pelo serviço extraordinário, definindo o valor em no mínimo cinquenta por cento do valor da hora de trabalho normal (art. 7º, XVI, CF/88).<sup>17</sup>

É importante salientar que a ideia de jornada extraordinária ou sobrejornada está ligada à prestação de serviço pelo trabalhador em tempo além da jornada de trabalho padrão. A remuneração do adicional de horas extras não é um componente que define a sobrejornada, pois é possível que ela exista sem o adicional de horas extras. Um exemplo dessa situação é o regime de compensação de jornada, no qual

---

<sup>14</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**. 20ª edição, atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002. p. 791.

<sup>15</sup> Ibid., p. 791-792.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 960.

<sup>17</sup>BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 05/03/2017, às 14:18.

em certos dias ultrapassa-se a jornada padrão, com a devida compensação das horas de trabalho em outros dias, sem ocorrer o pagamento de horas extras.<sup>18</sup>

## 1.4 Jornadas controladas e não controladas de trabalho

### 1.4.1 Jornadas controladas

A jornada de trabalho pressupõe um mínimo de fiscalização e controle sobre o tempo de trabalho efetivamente prestado ou de disponibilidade do trabalhador perante o empregador. Fiscalizar implica ter um sistema de controle que seja efetivo para auferir a real jornada de trabalho prestada, assim como se houve a prestação de sobrejornada que enseje o pagamento de horas extras. O elemento que diferencia as jornadas de trabalho controladas das não controladas é, portanto, a presença de controle e fiscalização efetivos pelo empregador sobre a jornada de trabalho prestada pelo trabalhador.<sup>19</sup>

As jornadas de trabalho controladas pressupõem que haja o controle efetivo da jornada de trabalho do empregado. O empregador possui o poder de comando sobre a atividade econômica, ou seja, tem a prerrogativa de dirigir, fiscalizar e controlar a prestação de serviços contratada (art. 2º, caput, CLT). Dessa forma, há presunção de que o poder de comando se manifesta ao longo da prestação do trabalho pelo empregado, nas exigências de qualidade, intensidade e frequência da prestação de serviços. Essa presunção de manifestação e presença constante do poder de comando gera o pressuposto de que, a princípio, as jornadas de trabalho são controladas.<sup>20</sup>

A lei prevê algumas formas de controle. No caso do estabelecimento que contenha até dez trabalhadores não há previsão de procedimentos especiais nesse sentido, pois a finalidade é simplificar as exigências sobre o pequeno empresário (art. 74, § 2º, CLT). Porém, assevera Mauricio Godinho que essa simplificação não afasta a presunção jurídica de que as jornadas de trabalho são controladas.<sup>21</sup>

No caso de estabelecimentos com mais de dez trabalhadores a CLT prevê algumas formas de controle de jornada, com a finalidade de facilitar os meios de prova que comprovem se houve o cumprimento da jornada de trabalho padrão definida no

---

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 961.

<sup>19</sup> Ibid., p. 939.

<sup>20</sup> Ibid., p. 940.

<sup>21</sup> Ibid., p. 940.

ordenamento jurídico ou se houve a realização de sobrejornada. Em tais hipóteses, determina a CLT a obrigação de que haja, nos casos previstos no artigo 74, § 2º, CLT, “a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico’, conforme instruções administrativas do Ministério do Trabalho, prevista, ainda, pelo mesmo dispositivo, a ‘pré-assinalação do período de repouso’”.<sup>22</sup>

#### 1.4.2 Jornadas não controladas

As jornadas não controladas são um conjunto de jornadas nas quais o ordenamento jurídico pressupõe a absoluta impossibilidade de haver controle efetivo por parte do empregador. Mauricio Godinho assinala que embora o direito brasileiro presuma que é possível exercer o controle efetivo da prestação de serviços ou do período no qual o trabalhador ficou em disponibilidade perante o empregador, a legislação também reconhece um critério prático. Se não houver possibilidade de controle efetivo da jornada de trabalho, não há como auferir a jornada efetivamente prestada e nem se houve a prestação de sobrejornada.<sup>23</sup>

Assim, a razão para se admitir a possibilidade de jornadas de trabalho não controladas é um “critério prático – reconhecido pelo Direito, como síntese de lógica e sensatez socialmente ajustadas. Não critério de eleição de discriminação – que seria, de todo modo, inconstitucional (art. 5º, *caput*, e 7º, XIII e XVI, CF/88)”.<sup>24</sup>

O artigo 62 da CLT traz as hipóteses legais nas quais o legislador considerou que não há viabilidade de exercício de controle e fiscalização efetivas sobre a jornada de trabalho prestada. O que o artigo prevê é um regime especial, que afasta para aqueles que estejam inseridos em suas hipóteses de incidência das normas que regulam a duração do trabalho da CLT, o que compreende, por exemplo, o afastamento da possibilidade de pagamento de horas extras e de fruição de intervalos intrajornada e interjornada. Isso não significa dizer que os trabalhadores não possuam tais direitos.<sup>25</sup>

Porém, a ideia do dispositivo é que em jornadas nas quais há a impossibilidade de exercício de controle efetivo, não há como auferir se houve prestação de sobrejornada e de fruição dos intervalos trabalhistas. O inciso I prevê a situação dos

---

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 940.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 941-942.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 942.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 942.

trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. No inciso II estão inseridos aqueles que exercem cargos de gestão, desde que recebam também um acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo.<sup>26</sup>

Cabe uma observação sobre o artigo 62 da CLT: Segundo Mauricio Godinho, o que a legislação cria é uma presunção relativa de que os trabalhadores inseridos nas hipóteses do dispositivo não estão submetidos a fiscalização e controle da jornada de trabalho pelo empregador por absoluta impossibilidade prática de se criar um sistema para tal finalidade, e não por um critério de discriminação, presunção que afasta a incidência das regras sobre a duração do trabalho da CLT. Nesse sentido, o autor defende que é ônus do empregado provar que havia efetiva fiscalização e controle da sua jornada de trabalho. Caso o empregado possua tal meio de prova, a presunção legal do dispositivo é afastada e incidem sobre o seu caso as regras relativas à duração do trabalho.<sup>27</sup>

#### *1.4.2.1 O trabalho externo insuscetível de controle de jornada (art. 62, I, CLT)*

O foco do presente trabalho de pesquisa está no estudo sobre o possível enquadramento do teletrabalho na hipótese do inciso I do artigo 62 da CLT. Por isso, o inciso II do referido dispositivo não será abordado.

O artigo 62 da CLT prevê no inciso I a exclusão dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho da incidência das normas do capítulo que regula a duração do trabalho na CLT.<sup>28</sup> A lógica do artigo é a seguinte: os trabalhadores que se encaixem nas hipóteses previstas do dispositivo prestam o trabalho longe da esfera de controle do empregador e de suas chefias, com certa liberdade de tempo, de horário para a prestação de serviços, sem uma frequência que seja significativa nas instalações físicas da empresa, trabalhando no

---

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 942.

<sup>27</sup> Ibid., p. 942.

<sup>28</sup> **Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:** I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; conferir referência nesse sentido: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acessado em 07/05/2017.

plano geográfico externo. Considerando essa lógica, o artigo 62 presume que não há viabilidade de controle efetivo da jornada de trabalho desses empregados.<sup>29</sup>

É importante salientar que o tipo de categoria ou atividade profissional do trabalhador não é relevante para analisar se um empregado está inserido na hipótese do artigo 62, I, CLT. A incidência do dispositivo legal está condicionada ao preenchimento de dois elementos: (1) exercício de atividade que seja externa ao estabelecimento do empregador e (2) não submetida a possibilidade de controle e fiscalização efetiva de horário.<sup>30</sup>

Caso um trabalhador se encaixe no enquadramento dado pelo artigo 62, I, CLT, deve ser lançado pelo empregador na Carteira de trabalho e no registro de empregados a situação especial do empregado (art. 62, I, CLT). Essa regra é de caráter administrativo, cujo descumprimento pode resultar na aplicação de penalidade administrativa ao empregador (art. 75, CLT). Caso ocorra a aplicação dessa penalidade, a presunção jurídica do artigo 62 não é afastada. Apenas poderá ser afastada caso o trabalhador apresente provas que demonstrem a existência de mecanismos eficazes de controle da jornada de trabalho.<sup>31</sup>

Assim, note-se que a apresentação dos elementos e conceitos sobre jornada de trabalho e sobre o artigo 62 da CLT fazem parte apenas de uma exposição inicial da proposta de estudo do presente trabalho de pesquisa. A proposta do capítulo 2 é a de estabelecer uma base de conhecimento sobre os elementos do teletrabalho, enquadramento jurídico, características e modalidades.

---

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 942-943.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 942-943.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 943.

## 2. TELETRABALHO

### 2.1 Globalização, tecnologia e direito

Um dos primeiros relatos de emprego das telecomunicações em atividades de trabalho sob a forma do modelo de teletrabalho foi nos Estados Unidos, em 1857, na companhia de Estrada de Ferro Penn. A empresa se valia de um sistema privado de telégrafo para coordenar e gerenciar os seus funcionários que estavam distantes do escritório principal da empresa. O sistema funcionava com a emissão de comandos aos funcionários, de forma que a eles eram delegados o controle e uso de equipamentos e mão de obra.<sup>32</sup>

Nessa linha, considerando a introdução histórica, é importante destacar que os principais elementos que guardam conexão com o teletrabalho na atualidade são: (1) o desenvolvimento das telecomunicações que se tornam cada vez mais eficientes, apresentando custos cada vez mais acessíveis e com desempenhos cada vez melhores; (2) o fluxo de informações e o desenvolvimento tecnológico que provocam uma transformação na percepção de tempo e espaço nas relações de trabalho, no relacionamento entre funcionários de uma mesma empresa ou entre eles e clientes, por exemplo, sendo flexibilizado o espaço físico para a realização do trabalho. Disso se conclui que a informação ganha notoriedade ao se transformar cada vez mais na matéria prima das relações de trabalho.<sup>33</sup>

O avanço tecnológico impõe desafios ao direito em face da inovação. Na lição de Wolfgang Hoffmann-Riem, “inovações são consideradas melhorias significativas e sustentáveis, que contribuem para lidar com a gestão de conhecidos ou novos problemas”.<sup>34</sup>

A importância da inovação em uma sociedade não reside unicamente nas inovações de tecnologia, pois também há um papel importante nas inovações sociais, seja com a contribuição de novas estratégias de resolução de problemas, novos

---

<sup>32</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. p. 23; MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed. ABRH-Nacional, 1999. p. 3; WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 63. apud KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho – novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996, p. 17 e apud KUGELMASS, Joel – “**Telecommuting, Lexington Books**” (1995).

<sup>33</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**, p. 23.

<sup>34</sup> HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. “Direito, tecnologia e inovação”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; P. COELHO, Alexandre Zavaglia (coordenadores). **Direito inovação e tecnologia**. v. 1. Série Direito, inovação e tecnologia. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 11-12.

modelos organizacionais, estilos de vida, sistemas de valores, etc.<sup>35</sup> Ambos os tipos de inovação possuem igual importância. Não há como aplicar uma inovação tecnológica em uma sociedade sem que ela seja socialmente aceita pelos envolvidos (inovação social), pois só assim estará apta a gerar os benefícios a que se propõe. O teletrabalho é um exemplo de interação entre inovação tecnológica e inovação social.<sup>36</sup>

O desenvolvimento tecnológico é um de vários elementos que contribuíram para a criação do fenômeno globalização, cujos efeitos são bastante presentes no mundo e representam a construção de uma sociedade global: ampla conectividade entre as pessoas, por haver a possibilidade de comunicação onde quer que estejam, a qualquer horário com quaisquer indivíduos, através dos meios tecnológicos e das telecomunicações, o que provoca a sensação de redução das distâncias entre as pessoas ao redor do globo. É nesse sentido que outra característica do mundo atual é o dinamismo, que pode ser entendido como a alta velocidade de mudanças que ocorrem na sociedade em seus diversos setores, devido à rápida circulação de informações no contexto global e pelos constantes impactos que a tecnologia e a inovação provocam.<sup>37</sup>

Assim, considerando os elementos apresentados, é possível constatar que a tecnologia e a inovação apresentam desafios cada vez maiores ao direito. O ritmo acelerado de mudanças na sociedade global do século XXI impõe o necessário acompanhamento pelo direito dessas transformações, como forma de oferecer respostas adequadas às novas necessidades.

## 2.2 Definição e características do teletrabalho

### 2.2.1 Definição de teletrabalho

De início, é importante definir o que se pode entender por teletrabalho, quais são as suas características e o enquadramento jurídico que recebe. A maior necessidade que decorre da exposição do conceito de teletrabalho é a de evitar a confusão semântica que existe entre o significado de “teletrabalho” e “*home office*”.

---

<sup>35</sup> HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. “Direito, tecnologia e inovação”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; P. COELHO, Alexandre Zavaglia (coordenadores). **Direito inovação e tecnologia**. v. 1. Série Direito, inovação e tecnologia. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 13.

<sup>36</sup> Ibid., p. 14.

<sup>37</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 17-19.

Ambos os conceitos são coisas distintas, porém é notável a confusão semântica que existe na jurisprudência e em obras científicas, que empregam ambos os termos como sinônimos. Teletrabalho é termo mais amplo e *home office* é modalidade específica de teletrabalho.

A definição de teletrabalho é a ideia de “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”.<sup>38</sup> O cerne da ideia, portanto, é “a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores”.<sup>39</sup>

No mesmo contexto, é importante definir a noção de telesserviço, que serve como um parâmetro geral para identificar quais atividades são passíveis de inserção no modelo de teletrabalho. Telesserviço é qualquer meio apto que substitua os deslocamentos ao trabalho por tecnologias da informação (ex: computadores e telecomunicações).<sup>40</sup>

Cabe destacar que um dos pilares que viabilizam a implementação do teletrabalho em uma atividade é o fato de ela envolver a manipulação de informações, no todo ou em parte. A informação é a matéria prima da atividade teletrabalhável, pois ela é que é transportada na comunicação entre o empregado e o empregador por meio das telecomunicações.<sup>41</sup>

Outro elemento fundamental que permite identificar se uma determinada atividade é teletrabalhável é a verificação se a execução do serviço ou grandes parcelas dele depende da localização geográfica do trabalhador, ou seja, se ele precisa realmente estar na empresa para executar as suas funções. Se a realização das atividades não depender da localização, então há um indício de que o sistema de teletrabalho é viável.<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 15.

<sup>39</sup> Ibid., p. 15.

<sup>40</sup> Ibid., p. 15.

<sup>41</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 25; conferir também BARBOSA, Magno Luiz. “Trabalho, o avanço tecnológico e o direito do trabalhador à desconexão”. In: BARBOSA, Magno Luiz e BRITO, Cristiano Gomes de (organizadores). **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 49.

<sup>42</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 30.

## 2.2.2 Características do teletrabalho

### 2.2.2.1 *Distância e não presencialidade*

É pressuposto do teletrabalho haver uma distinção espacial entre as dependências da empresa e o local no qual o empregado inserido no teletrabalho presta efetivamente os serviços. Em outras palavras, compreende-se que há a sede da empresa e o trabalhador presta o trabalho em local diverso dessa sede, à distância do ambiente físico da empresa.<sup>43</sup>

O exercício do labor à distância suscita questões acerca da subordinação jurídica no teletrabalho, um dos elementos do vínculo de emprego. A execução das atividades de trabalho à distância é um fato que enfraquece o poder de comando do empregador, resultando no afastamento da subordinação jurídica? É situação que implica na descaracterização do vínculo de emprego e no reconhecimento do teletrabalho como uma espécie de trabalho autônomo?

Os questionamentos apresentados são analisados em tópicos próprios no presente trabalho de pesquisa. Nesse sentido, a apresentação deles é importante por representarem elementos acessórios cujas respostas contribuem para solucionar o problema de pesquisa e testar a hipótese do presente trabalho.

### 2.2.2.2 *O uso prevalente da tecnologia telemática*

É um dos elementos essenciais do teletrabalho, pois tem como pressuposto que o trabalhador presta o serviço em um espaço distinto do estabelecimento empresarial, seja em sua casa ou em um centro remoto de telesserviço, por exemplo. O uso das telecomunicações e equipamentos eletrônicos (ex: notebook, celular, fax) são fundamentais para estabelecer uma via de comunicação com a empresa e para viabilizar o recebimento de fluxo de trabalho e de informações.<sup>44</sup>

### 2.2.2.3 *Horário flexível*

O formato do teletrabalho permite ao empregado executar suas atividades com um horário mais flexível do que o do trabalho presencial no estabelecimento da

---

<sup>43</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**, p. 58.

<sup>44</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. p. 35-37; NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 25-29; WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 57-58.

empresa. Isso se deve pelo fato de que, em primeiro lugar, para ingressar no teletrabalho o perfil buscado de trabalhadores é aquele que tenha elevado grau de disciplina, de autonomia e independência para realizar suas atividades e uma relação de confiança que se estabelece entre o empregado e seu supervisor.<sup>45</sup>

A busca por trabalhadores que possuem um grau mais acentuado de autonomia, independência e que possam estabelecer uma relação de confiança com o empregador fundamenta-se justamente na ideia de exercer o trabalho à distância. Se o empregado está longe das dependências físicas da empresa e do controle direto e pessoal do empregador, esses elementos se tornam necessários.<sup>46</sup>

### 2.3 Enquadramento jurídico do teletrabalho

Não há no Brasil uma lei vigente regulamentadora do teletrabalho em âmbito nacional. O artigo 6º da CLT, que teve a sua redação alterada pela lei 12.511 de 2011, é um dispositivo que contempla o trabalho à distância, mas de forma insuficiente, visto que não aborda de forma minuciosa as peculiaridades do tema em questão. A nova redação do dispositivo apresenta o seguinte conteúdo:

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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>47</sup>

A ausência de uma regulamentação sobre o teletrabalho cria um cenário de informalidade e de insegurança jurídica, visto que o artigo 6º da CLT não é suficiente para tratar das questões que envolvem o trabalho à distância, como, por exemplo, os requisitos essenciais do contrato de teletrabalho.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 26-27, 49-54; GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. p. 23-24.

<sup>46</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 26-27, 49-54; GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. p. 23-24.

<sup>47</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acessado em 07/05/2017.

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 307-308.

Nesse sentido, a natureza jurídica do teletrabalho é contratual, uma vez que o modelo de trabalho é instituído nas relações de trabalho por meio de um contrato firmado entre o empregador e empregado. O fato de não haver uma regulamentação específica e mais detalhada em torno do teletrabalho suscita dúvidas se o sistema protetivo trabalhista consegue promover cobertura nos contratos de teletrabalho.<sup>49</sup>

No caso do art. 6º, em seu parágrafo único houve a incorporação implícita de novos conceitos como a subordinação objetiva e a subordinação estrutural, elementos diferenciados da subordinação clássica e que surgiram como uma resposta à necessidade de adaptação da legislação trabalhista às mudanças econômicas e sociais.<sup>50</sup>

A subordinação pode ser conceituada como um fenômeno jurídico que é derivado do contrato de trabalho pactuado entre trabalhador e empregador, por meio do qual o primeiro acolhe o direcionamento do empregador sobre a forma de prestação do trabalho.<sup>51</sup>

Nesses termos, não há dúvida de que a subordinação tem como fundamento o vínculo que se estabelece entre empregado e empregador. É nesse sentido que a mudança legislativa que recaiu sobre o artigo 6º da CLT alterou a perspectiva do direito do trabalho sobre a subordinação, de forma a acolher as mudanças que ocorrem no âmbito da sociedade e da economia.<sup>52</sup>

Considerando esse contexto de mudanças, a subordinação clássica ou tradicional pode ser definida como uma situação jurídica que deriva do contrato de trabalho, por meio da qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de comando e direção do empregador sobre o modo de realização da prestação do trabalho. Esse poder se manifesta pela intensidade de ordens do empregador sobre o empregado.<sup>53</sup>

A subordinação objetiva consiste na integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento. A subordinação nesse caso reflete relações de coordenação ou uma participação integrativa por meio das atividades do trabalhador

---

<sup>48</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 943-944.

<sup>49</sup> Ibid., p. 307-308.

<sup>49</sup> Ibid., p. 943-944.

<sup>50</sup> Ibid., p. 307-308.

<sup>51</sup> Ibid., p. 303-304.

<sup>52</sup> Ibid., p. 306-307.

<sup>53</sup> Ibid., p. 305.

e as atividades da empresa, dela recebendo os parâmetros de seus movimentos para o futuro, ou, em outras palavras, as atividades da empresa ensinam ao empregado o que o empreendimento espera dele e como deve agir para o futuro.<sup>54</sup>

Com relação à subordinação estrutural, Maurício Godinho Delgado leciona que:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Na subordinação estrutural, o trabalhador pode realizar tanto atividade-meio como atividade-fim do tomador de serviços; será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor e, na medida dessa aculturação, seu poder direcionador e dirigente.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia – permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).<sup>55</sup>

Em 1943 o legislador que editou a CLT não poderia prever as mudanças nas relações trabalhistas que temos na atualidade. Por isso que o artigo 6º da CLT em sua redação original apenas tratava do tradicional trabalho no domicílio, este que não deve ser confundido com o *home office* e nem com o teletrabalho, e o mesmo diploma normativo também previu o artigo 62, I, que trata das hipóteses de labor externo ao

---

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 306.

<sup>55</sup> *Ibid.*, p. 306-307.

estabelecimento da empresa e insuscetível de controle de jornada. É dessa forma que sempre coube ao intérprete do direito conciliar ambos os dispositivos legais (art. 6º e 62, I, CLT), ao analisar as novas relações de trabalho que surgem a partir das mudanças da sociedade.<sup>56</sup>

## 2.4 Modalidades de teletrabalho

### 2.4.1 Distinção entre trabalho no domicílio, sobreaviso, home office e teletrabalho

Conforme exposto anteriormente, é perceptível o uso das expressões “teletrabalho” e “*home office*” como sinônimos na jurisprudência e em trabalhos acadêmicos, embora não o sejam. Por isso, é importante distinguir não somente esses termos como também a noção de trabalho em domicílio e o regime de sobreaviso, como forma de evitar confusões semânticas.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado tece os seguintes comentários:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzeiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; c) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).<sup>57</sup>

O trabalhador em domicílio tem direito ao repouso semanal, às férias anuais remuneradas, mas não está sujeito às normas limitadoras da jornada de trabalho. A justificativa é no sentido de que esse tipo de trabalhador presta o serviço em sua casa, afastado da possibilidade de haver fiscalização direta e efetiva do empregador, podendo realizar o trabalho no horário que lhe seja mais conveniente aos seus interesses. A remuneração do trabalhador em domicílio é feita de acordo com o número de peças produzidas, ou seja, de acordo com o seu volume de produção.<sup>58</sup>

Nesse sentido, anota Sússekind que pode ser acordado entre o empregado e empregador um limite mínimo de produção, mas nada obsta que haja uma carga de

---

<sup>56</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 944.

<sup>57</sup> Ibid., p. 943-944.

<sup>58</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**, p. 793.

trabalho de dez horas em um dia, quatro em outro dia. Dessa forma, entende o autor que não há possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do trabalhador em domicílio, pelo fato de o empregador ou preposto não poderem fiscalizar de forma efetiva o trabalho, situação que não enseja o pagamento de horas extraordinárias, nos moldes do artigo 62, inciso I, CLT.<sup>59</sup>

No caso do tempo de sobreaviso ou horas de sobreaviso, é um critério especial de cômputo da jornada de trabalho, que derivou de normas específicas regulamentadoras da categoria dos ferroviários. A ideia central é no sentido de que o trabalhador permanece em sua residência, de plantão, esperando ser chamado para o serviço a qualquer momento. Esse período integra o contrato de trabalho e o tempo de serviço do trabalhador (art. 244, § 2º, CLT).<sup>60</sup>

O tempo de sobreaviso tem caráter especial por dois motivos: (1) é criado com o objetivo de regulamentar um aspecto de uma categoria específica, no caso os ferroviários. Porém, é um regime extensível ao mercado de trabalho como um todo, conforme a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (súmula 428 do TST);<sup>61</sup> (2) a integração do tempo de sobreaviso à jornada de trabalho é sempre parcial, de forma fracionada, pois o período de sobreaviso não é computado na jornada de trabalho e na remuneração do trabalhador seguindo as regras previstas para as hipóteses gerais, e sim específicas.<sup>62</sup>

É nesse sentido que o tempo de sobreaviso representa uma situação intermediária entre a ideia de tempo trabalhado ou à disposição e o tempo extracontratual. A sua diferença com relação ao trabalho em domicílio, *home office* e o teletrabalho está no fato de que o trabalhador está de plantão, podendo estar em sua residência ou não, visto que não é exigência para a configuração do sobreaviso que o trabalhador permaneça em casa, aguardando ser chamado para retornar ao trabalho, mas ao mesmo tempo não está efetivamente trabalhando (súmula 428, II,

---

<sup>59</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**, p. 793.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p. 911.

<sup>61</sup> BRASIL. Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em 31/05/2017, 21:54

<sup>62</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**, p. 793, 911.

TST).<sup>63</sup> As outras hipóteses de trabalho não apresentam esse caráter intermediário. São puramente tempo de trabalho ou à disposição do empregador.<sup>64</sup>

Outra característica que diferencia o tempo de sobreaviso das demais formas de trabalho comparadas é a forma de remuneração prevista. Como o tempo de sobreaviso apresenta um caráter de integração especial ao contrato de trabalho, as horas de sobreaviso são calculadas no valor de um terço do salário normal (art. 244, § 2º, CLT).<sup>65</sup>

Com relação ao *home office*, ele integra uma das modalidades do teletrabalho. Como a ideia central do teletrabalho é a realização do trabalho à distância por meio do emprego das telecomunicações, o *home office* é o exercício do teletrabalho na residência do trabalhador. Este é o seu local de trabalho efetivo, no qual o trabalhador deve definir uma área em sua casa que será tratada especificamente como local de trabalho, onde estarão os equipamentos essenciais à prestação do serviço.<sup>66</sup>

Assim, é pressuposto do *home office* a realização do trabalho no domicílio do empregado, considerando que as atividades que ele desenvolve não dependem da localização geográfica para serem executadas e a possibilidade de desempenho dos serviços por meio remoto, através das telecomunicações e de equipamentos eletrônicos.<sup>67</sup>

Outro elemento substancial que pode ser apontado como distintivo entre o teletrabalho e o tradicional trabalho em domicílio é o tipo de atividade demandada. No geral, as atividades do trabalho em domicílio são manuais, enquanto o teletrabalho envolve a manipulação, acumulação e transmissão de informações (ex: atividades de consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão, atividade de contabilidade, edição, tradução, etc).<sup>68</sup>

Apresentados os conceitos propostos e a distinção necessária entre as formas de trabalho elencadas, a proposta dos próximos tópicos do presente capítulo é a

---

<sup>63</sup> BRASIL. Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)> Acesso em 31/05/2017, 21:54.

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 912.

<sup>65</sup> Ibid., p. 912.

<sup>66</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 15, 26-27.

<sup>67</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**, p. 36.

<sup>68</sup> BARBOSA, Magno Luiz. “Trabalho, o avanço tecnológico e o direito do trabalhador à desconexão”. In: BARBOSA, Magno Luiz e BRITO, Cristiano Gomes de (organizadores). **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 49.

apresentação das demais modalidades de teletrabalho e a demonstração da relação entre o poder de comando do empregador e o teletrabalho.

## 2.4.2 Centros de teletrabalho

### 2.4.2.1 *Centro satélite de telesserviço*

Na visão de Jack Nilles, o centro-satélite de telesserviço é caracterizado pelos seguintes elementos:

[...] Um centro-satélite de telesserviço é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de *leasing*), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar. Parece muito com um conjunto de escritórios – cubículos individuais de tamanhos diversos, mesas, computadores, telefones, salas de reuniões e assim por diante -, embora a combinação desses elementos possa ser diferente da de um edifício comercial convencional.

Há uma diferença importante entre um escritório-satélite e um escritório tradicional: todos os funcionários do centro trabalham ali porque moram mais perto daquele local do que do local de trabalho usual ou principal, independentemente de seus cargos. Isto é, para uma organização com diversos centro-satélites de telesserviço (ou escritórios setorializados/filiais), seus telecontadores podem estar espalhados fisicamente entre alguns ou todos os satélites, em vez de em um único local ao qual todos comparecem. A interconectividade do departamento de contabilidade acontece por meio das telecomunicações, não por meio da disposição [...] <sup>69</sup>

Dessa forma, é possível que no teletrabalho em um centro satélite de telesserviço haja flexibilidade de horário para os trabalhadores, mas não de local para exercer as funções, visto que o local de trabalho é definido no centro satélite, local no qual devem comparecer diariamente para trabalhar.<sup>70</sup>

### 2.4.2.2 *Centros locais e centros comunitários*

O centro local de telesserviço é similar ao centro satélite. O que diverge entre eles é o fato de no primeiro caso o edifício poder abrigar trabalhadores de várias empresas ou organizações diversas. Caso isto não ocorra, o grupo de escritórios de cada uma das corporações está organizado no formato de um centro satélite.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 28.

<sup>70</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**, p. 36.

<sup>71</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 29.

A diferença entre um centro local e um centro comunitário está no fato de que há centros locais de telesserviço que estão instalados em uma localidade, servindo à uma comunidade de um bairro. Nilles aponta como parâmetro de identificação dos centros comunitários o fato de que geralmente eles operam com um pequeno número de trabalhadores, algo em torno de vinte ou menos.<sup>72</sup>

#### 2.4.3 Teletrabalho Internacional

Essa modalidade de teletrabalho é caracterizada pela realização das atividades em um país diferente daquele que é a sede da empresa, por meio de tecnologias e das telecomunicações que fornecem a estrutura apropriada para possibilitar esse modelo de trabalho.<sup>73</sup>

Joselma Oliveira Goulart aduz que o teletrabalho internacional é “realizado na residência do empregado fora do País e permite a flexibilidade de horário neste ambiente”.<sup>74</sup> Embora seja respeitável o posicionamento da autora, cumpre destacar que não parece ser a descrição mais adequada sobre o modelo proposto. Ao remetermos aos conceitos iniciais de teletrabalho e de telesserviço apresentados, é possível concluir que o cerne do teletrabalho é a possibilidade de trabalhar à distância, em local que seja diverso da sede da empresa. Se a localização geográfica não é fundamental para a execução das atividades, então o teletrabalho é possível, o que significa que não é elemento indispensável dele que seja desempenhado na residência do empregado.<sup>75</sup>

Dessa forma, para a realização do teletrabalho internacional não é necessário que seja desempenhado exclusivamente na residência fixada do trabalhador em outro país, como se o trabalhador estivesse em uma espécie de *home office* internacional. Nada obsta que ele exerça as suas atividades nesse outro país em centros de trabalho, por exemplo, ao invés de ter a sua residência como local único e exclusivo de trabalho.

#### 2.4.4 Teletrabalho para central de atendimento de serviços: Call Center

---

<sup>72</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 29.

<sup>73</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**, p. 37.

<sup>74</sup> Ibid., p. 37.

<sup>75</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 15.

Joselma Oliveira Goulart classifica esse modelo de trabalho como teletrabalho, e o define como aquele que é “realizado em lugar distinto do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para execução de atividades respeitando o horário estabelecido pela empresa para o cargo”.<sup>76</sup>

Prossegue ainda a autora sobre essa modalidade de teletrabalho:

Uma central de atendimento (call center) é composta por estruturas físicas e de pessoal, que têm por objeto centralizar o recebimento de solicitações para soluções de problemas que estão prejudicando o desempenho de suas atividades, respondendo-as por meio de scripts ou distribuindo-as automaticamente aos atendentes especializados, possibilitando a resposta da solicitação dos usuários finais por meio do correio eletrônico, independente do local físico em que o mesmo se encontre.<sup>77</sup>

Embora uma das características do teletrabalho seja a possibilidade de horário flexível, ficando a cargo do empregado a própria organização para o desempenho de suas atividades, no serviço de call center não há essa hipótese, conforme a definição da autora, pois é apontado como elemento desse tipo de serviço a fixação de um horário pré-determinado pela empresa para o exercício da função.<sup>78</sup>

## **2.5 Poder diretivo e tecnologia: Possibilidade de controle da jornada de trabalho por meios tecnológicos**

Um ponto que carece de análise é a influência do teletrabalho no poder diretivo do empregador. Em outras palavras, uma vez que no teletrabalho o empregado exerce o trabalho à distância do estabelecimento do empregador, não havendo, portanto, o controle pessoal e presencial sobre a prestação das atividades, ocorre nessa situação o enfraquecimento do poder de comando?

Cabe lembrar que o teletrabalho também repercute na ideia de subordinação, conforme exposto em tópico anterior sobre a subordinação clássica, objetiva e estrutural. A tecnologia e as telecomunicações criam novos conceitos como “telessubordinação” ou “teledisponibilidade”, que configuram a ideia de que os sistemas de informática permitem que o controle do empregador seja exercido à distância e que haja a conexão permanente do empregado com a empresa, o que

---

<sup>76</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**, p. 37.

<sup>77</sup> Ibid., p. 37. (*sic*).

<sup>78</sup> Ibid., p. 37.

possibilita o controle efetivo das horas de trabalho prestadas ou do tempo de disponibilidade, descansos e intervalos trabalhistas.<sup>79</sup>

Com isso, é possível concluir que “o teletrabalho não faz desaparecer ou diminuir a subordinação, antes torna até mais amplo o poder diretivo, apenas com outro enfoque, deslocando o centro de gravidade geográfica da empresa”.<sup>80</sup> Ocorre que a subordinação jurídica recebe um novo enfoque, não só o poder de comando do empregador, pois ela não deriva apenas da sujeição do trabalhador às ordens do empregador, mas também pode ter fundamento na integração e na sujeição do empregado à organização da empresa, seus programas e finalidades. É nesse sentido que também não se pode cogitar que o teletrabalho é exercido com autonomia e sem subordinação. A relação de emprego existe, tendo a subordinação um novo enfoque.<sup>81</sup>

Existem recursos tecnológicos que possibilitam o controle do trabalho do funcionário à distância. Esse controle pode ser feito por meio de softwares, que podem registrar o tempo de trabalho exercido pelo empregado, por exemplo. Dessa forma, o teletrabalho não é apto a diminuir, enfraquecer ou fazer desaparecer o poder de comando do empregador. Pode-se considerar que o referido poder é hipertrofiado pelas telecomunicações.<sup>82</sup>

Um exemplo concreto que demonstra esses elementos é o caso “ilha sem papel”. Neste caso, uma empresa utilizava um programa de computador chamado “ilha sem papel” com a finalidade de controlar as atividades dos trabalhadores, produtividade e o cumprimento de metas. Os trabalhadores recebiam por meio desse sistema mensagens ao longo do dia. Caso cumprissem as metas recebiam elogios. Se não cumpridas recebiam ofensas, sendo chamados pelos supervisores de “perdedores da ilha”, “burros” e “incompetentes”.<sup>83</sup>

A empresa foi condenada a pagar danos morais sob o fundamento de que a cobrança de metas é algo legítimo e integra o poder diretivo do empregador, mas não pode ser algo excessivo, vexatório ou agressivo, sob pena de restar caracterizada

---

<sup>79</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**, p. 93.

<sup>80</sup> Ibid., p. 93.

<sup>81</sup> Ibid., p. 94.

<sup>82</sup> Ibid., p. 114.

<sup>83</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, notícia sobre o caso ilha sem papel. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100205047/empresa-que-utiliza-ilha-sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral>>. Acesso em 06 de maio de 2017; conferir nesse sentido: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Processo do trabalho. **Sentença em ação trabalhista sob o rito ordinário**. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. Sentença publicada nos autos do processo em 27 de julho de 2012.

uma prática de assédio moral. A cobrança de metas não pode ser um meio para a prática de humilhações e enfraquecimento da integridade psicológica, tanto da reclamante do caso como dos demais empregados envolvidos em idêntica situação.<sup>84</sup>

Nesse mesmo sentido, outro caso concreto foi narrado em reportagem jornalística pela assistente comercial M.B.S, no qual informa que seu computador era rastreado diariamente, assim como a sua supervisora promovia tentativas de monitoramento de suas ligações pessoais.<sup>85</sup>

Assim, o assédio moral praticado por meios eletrônicos pode restar configurado “por mensagens eletrônicas degradantes da autoestima do empregado, cobranças abusivas de metas ou expedientes outros que dispensam a presença física do agressor no ambiente de trabalho da vítima”.<sup>86</sup>

Nessa linha de raciocínio, conclui Jobel Amorim das Virgens Filho:

No caso do teletrabalho ou no exemplo do programa ‘ilha sem papel’, pode haver a submissão não de um trabalhador, mas de todos eles ou de uma determinada equipe, ao constrangimento eletrônico, cuja repetição é evidentemente nociva à dignidade, causando assédio moral, mediante repetição abusiva. Isso pode se operar por sistema de computador, mensagens SMS, rastreamento ilícito de computadores, emails, etc, no caso, dirigida de modo padronizado a uma coletividade de vítimas.<sup>87</sup>

Diante desses elementos, é possível concluir que no teletrabalho o poder de comando do empregador e a subordinação jurídica não restam esvaziadas ou enfraquecidas. Os meios tecnológicos em verdade indicam uma possibilidade de hipertrofia do poder diretivo, de forma que surgem novos debates em torno do teletrabalho, como, por exemplo, os casos de assédio apresentados promovidos por meios eletrônicos.

---

<sup>84</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, notícia sobre o caso ilha sem papel. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100205047/empresa-que-utiliza-ilha-sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral>>. Acesso em 06 de maio de 2017; conferir nesse sentido: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Processo do trabalho. **Sentença em ação trabalhista sob o rito ordinário**. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. Sentença publicada nos autos do processo em 27 de julho de 2012.

<sup>85</sup> Jornal **D24am**. “Amazonas já registrou 40 denúncias de assédio moral no trabalho em 2012”. Amazonas, publicado em: 13 de maio de 2012. Disponível em: <<http://new.d24am.com/noticias/amazonas/amazonas-ja-registrou-40-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-em-2012/58685>>. Acesso em 06/05/2017.

<sup>86</sup> VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. “O assédio por meios eletrônicos e o teleassédio moral”. Revista **Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3456, 17 dez. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23225>>. Acesso em 06/05/2017.

<sup>87</sup> VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. “O assédio por meios eletrônicos e o teleassédio moral”.

### 3. CONSIDERAÇÕES SOBRE A (NÃO) RECEPÇÃO DO ARTIGO 62, I, CLT

#### 3.1 Posicionamento doutrinário sobre a (não) recepção do artigo 62, I, CLT

##### 3.1.1 Posicionamento pela recepção

O presente trabalho de pesquisa tem por objetivo precípuo analisar se houve a recepção do artigo 62, I, CLT, assim como definir a sua aplicabilidade ao teletrabalho. A partir disso, é fundamental analisar o pensamento da doutrina sobre a recepção do aludido dispositivo.

A análise da recepção se concentrou em duas interpretações identificadas na doutrina sobre o artigo 62, CLT, uma o considerando como compatível com a Constituição e a outra que entende não ter havido a recepção do dispositivo. Nestes termos, segue a redação:

Art. 62 - **Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:**  
I - **os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho**, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;  
II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.  
Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).<sup>88</sup> (grifos nossos)

Com relação ao primeiro posicionamento, capitaneado por Mauricio Godinho Delgado, o artigo 62 da CLT teria sido recepcionado. O dispositivo foi editado sob um fundamento de lógica e sensatez, ou seja, havendo jornadas de trabalho sobre as quais não haja possibilidade de exercício de controle efetivo da jornada prestada ou do tempo à disposição do empregado incide o artigo 62, I da CLT, ficando excluído o empregado das disposições legais relativas à duração do trabalho previstas na CLT, como as normas que fazem previsão da remuneração por realização de sobrejornada (horas extras). Em outras palavras, se não há possibilidade de controle efetivo da jornada de trabalho, incide o dispositivo em comento sobre a relação trabalhista e,

---

<sup>88</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 07/05/2017.

portanto, não haveria em tese direito ao recebimento da remuneração por prestação de horas extras.<sup>89</sup>

Nesse sentido, reconhece Mauricio Godinho que o fundamento do aludido dispositivo não é eleger um critério de discriminação, e sim regulamentar situações que, por um critério de lógica e sensatez, impõem a aplicação do art. 62, CLT, ou seja, casos nos quais não há possibilidade de controle efetivo da jornada de trabalho pelo empregador.<sup>90</sup>

Entretanto, cumpre anotar uma ressalva feita pelo autor. O dispositivo legal em comento apenas cria uma presunção jurídica relativa de que tais empregados não estão submetidos na prestação de suas atividades cotidianas a métodos de fiscalização de horário efetivos. Caso o empregado consiga apresentar provas robustas de que na prestação de sua jornada de trabalho era submetido a meios efetivos de fiscalização e controle da prestação laboral, a presunção jurídica em tela fica afastada, incidindo normalmente as regras relativas à duração do trabalho sobre a sua relação laboral.<sup>91</sup>

Outros autores que também chancelam a recepção do art. 62, CLT são Amauri Mascaro Nascimento<sup>92</sup>, Arnaldo Süssekind<sup>93</sup>, Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>94</sup>, José Cairo Júnior<sup>95</sup>, Sérgio Pinto Martins<sup>96</sup>, Vólia Bonfim Cassar<sup>97</sup>. Nesse sentido, cumpre destacar que alguns dos autores elencados não discorrem de forma precisa, clara e direta sobre a recepção do artigo 62 da CLT, mas analisam os seus elementos e repercussões no ordenamento jurídico. Dessa forma, presume-se que considerem o dispositivo como recepcionado.

### 3.1.2 Posicionamento pela não recepção

---

<sup>89</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 941-942.

<sup>90</sup> Ibid., p. 941-942.

<sup>91</sup> Ibid., p. 942.

<sup>92</sup> MASCARO NASCIMENTO, Amauri; MASCARO NASCIMENTO, Sônia. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 799.

<sup>93</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**, p. 792-793.

<sup>94</sup> BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 397.

<sup>95</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho – direito individual e coletivo do trabalho**, p. 522.

<sup>96</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 565-566.

<sup>97</sup> BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 9.ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2014. p. 659.

Pela não recepção se posicionam Jorge Luiz Souto Maior<sup>98</sup> e Luciano Martinez<sup>99</sup>. O primeiro autor entende que a limitação de jornada é um bem da vida (um direito ao não-trabalho), cuja tutela pode ser pleiteada em juízo. A titularidade desse bem da vida, aponta Jorge Souto, é da própria sociedade, na medida em que não são só os empregados que o detêm como também os que não conseguem trabalho porque há outro indivíduo trabalhando em excesso.<sup>100</sup>

Esclarece ainda Jorge Souto que o direito ao não-trabalho se desdobra em um direito à desconexão do trabalho, no sentido de que o indivíduo tem o direito de trabalhar menos, ao nível que seja necessário para a preservação de sua saúde e própria vida.<sup>101</sup> Nesse seguimento, reconhece o autor que o empregador tem o dever, a obrigação de controle da jornada de trabalho do empregado, sob pena de violar o direito à desconexão do trabalho (à limitação da jornada de trabalho).<sup>102</sup>

Nesse sentido, a Constituição Federal reconhece em seu rol de direitos sociais o direito ao lazer, cuja finalidade é a de garantir a inserção dos indivíduos, sejam eles trabalhadores ou não, na vida em sociedade, em atividades voltadas para a comunidade e para a família. Dessa forma, o direito à desconexão tem um âmbito de tutela que fornece proteção do direito ao lazer, com o escopo de garantir a limitação de jornada e os mecanismos de sociabilidade ao trabalhador, como forma de preservação de condições mínimas de existência do indivíduo e da dignidade da pessoa humana.<sup>103</sup>

Ao tratar especificamente sobre o teletrabalho, Souto Maior entende que uma vez caracterizada a relação de emprego, só há como efetivar o direito à desconexão do trabalho se for fixado o pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada de trabalho a ser cumprida. O direito à limitação da jornada não existe apenas em tese, não podendo ser barrado sob o argumento de que no caso concreto há dificuldade em se estabelecer um controle e quantificação da jornada do

---

<sup>98</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-12.

<sup>99</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 369-371.

<sup>100</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 1-2.

<sup>101</sup> *Ibid.*, p. 3, 19.

<sup>102</sup> *Ibid.*, p. 12-13.

<sup>103</sup> MACIEL, Alvaro dos Santos. "O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana". In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6221&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6221&revista_caderno=25)>. Acesso em maio de 2017.

empregado. O avanço da tecnologia permite que ao mesmo tempo em que o trabalho possa ser desempenhado à distância, também pode haver o controle efetivo da jornada de trabalho, seja pelo contato *online* ou por outras vias.<sup>104</sup>

Em síntese, para Jorge Souto Maior, a efetivação do direito à desconexão, sobretudo no teletrabalho, depende do reconhecimento de que em tese (no âmbito abstrato) o empregado possui um direito à limitação da jornada de trabalho em qualquer modalidade de jornada, assim como a atribuição do encargo ao empregador de provar que havia de fato a limitação.<sup>105</sup>

A tese formulada por Jorge Souto remete à temática da eficácia privada ou horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, a eficácia vinculante desses direitos nas relações jurídicas privadas. Historicamente, os direitos fundamentais nasceram como forma de impor obrigações ao poder público com a finalidade de coibir excessos, instituindo “um espaço de imunidade do indivíduo em face dos poderes estatais”.<sup>106</sup>

O passar do tempo mostrou que há forças sociais, como políticos influentes e grupos econômicos, que podem da mesma forma violar os direitos individuais. Esse é o fundamento para a proclamação de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, que é o reconhecimento de que não só o Estado é capaz de práticas que violem os direitos do cidadão, assim como a própria sociedade civil também é apta nesse sentido.<sup>107</sup>

Sobre o tema, Paulo Gustavo Gonet Branco leciona que:

[...] As razões que conduziram, no passado, à proclamação dos direitos fundamentais podem, agora, justificar que eles sejam também invocados contra particulares. Esse argumento é enfatizado por Jean Rivero, que repele a coexistência, que tacha de *esquizofrênica*, de duas éticas diferentes, conforme o Estado apareça, ou não, como ator na relação jurídica. ‘Escapar da arbitrariedade do Estado para cair sob a dominação dos poderes privados – diz o autor francês – seria apenas mudar de servidão’.<sup>108</sup> (grifos do autor)

Os direitos fundamentais possuem um aspecto objetivo, no sentido de que não apenas obrigam o Estado a respeitá-los, assim como a atuar para garantir que sejam respeitados pelos indivíduos nas relações privadas. Como esses direitos exprimem os

---

<sup>104</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 13.

<sup>105</sup> *Ibid.*, p. 1-3, 12, 13, 19.

<sup>106</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. “Direitos Fundamentais – tópicos de teoria geral”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 175.

<sup>107</sup> *Ibid.*, p. 175.

<sup>108</sup> *Ibid.*, p. 175.

valores básicos do ordenamento jurídico, da sociedade e estão situados no vértice da hierarquia de normas do sistema (Constituição), a força vinculante deles nas relações entre os indivíduos é justificável, tendo em vista que eles atuam também como princípios estruturantes da própria sociedade.<sup>109</sup>

O próprio ordenamento jurídico apresenta provas da existência da eficácia vinculante dos direitos fundamentais nas relações privadas ao elencar direitos que foram projetados especificamente para esse fim. Como exemplo há os direitos sociais, especificamente aqueles ligados ao direito do trabalho, estes que possuem como objeto regular as relações entre os empregados e empregadores, reconhecendo deveres e direitos. O art. 7º, XVII, da Constituição Federal demonstra essa ideia ao prever o direito de gozo de férias anuais remuneradas, com o incremento de um terço a mais de remuneração do que o salário normal. Outro exemplo é o inciso XXX do art. 7º, que estipula proibição aos empregadores de criar diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Mais um exemplo é o previsto no art. 5º, inciso V, que assegura o direito de resposta, este que tem como sujeito passivo a entidade privada de imprensa que proferir uma ofensa.<sup>110</sup>

O grande questionamento em torno da ideia de eficácia privada é que a sua existência implicaria na atribuição de um poder amplo ao Estado sobre os indivíduos. Dessa forma, poderia ocorrer um esvaziamento da autonomia da vontade em decorrência de um intervencionismo estatal, sob a justificção de que o poder público estaria exercendo uma fiscalização sobre o cumprimento desses direitos nas relações entre os indivíduos.<sup>111</sup>

Cumprir destacar que embora a autonomia da vontade não seja um princípio expresso no texto constitucional, o caput do art. 5º prevê uma cláusula de liberdade geral e a dignidade da pessoa humana é prevista como fundamento do Estado (art. 1º, III, CF/88). A dignidade e o poder de autodeterminação são valores que se entrelaçam como forma de permitir ao indivíduo o desenvolvimento pleno de suas potencialidades.<sup>112</sup>

---

<sup>109</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. "Direitos Fundamentais – tópicos de teoria geral". In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**, p. 175-176.

<sup>110</sup> Ibid., p. 176-177.

<sup>111</sup> Ibid., p. 177.

<sup>112</sup> Ibid., p. 177.

Dessa forma, o grande desafio para a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas é a necessidade de se realizar tal procedimento a partir de uma análise do caso a caso, de forma que a aplicação desses direitos não implique no esvaziamento da autonomia privada.<sup>113</sup>

Há duas teorias que discorrem sobre a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas. O critério diferenciador entre elas é o grau de interferência que atribuem aos aludidos direitos nessas relações. Nesse sentido, há de um lado a eficácia imediata e direta dos direitos fundamentais e a eficácia mediata ou indireta.<sup>114</sup>

A eficácia direta ou imediata defende que os direitos fundamentais devem ter aplicação automática, imediata “sobre as decisões das entidades privadas que desfrutem de considerável poder social, ou em face de indivíduos que estejam, em relação a outros, numa situação de supremacia de fato ou de direito”.<sup>115</sup>

Dessa forma, a consequência da aplicabilidade imediata é a criação de direitos subjetivos que os particulares podem opor em face de entes privados. Nessa linha, cabe destacar o art. 5, §1º, CF/88, que prevê que os direitos fundamentais são dotados de aplicação imediata.<sup>116</sup> É importante destacar que a preocupação maior da teoria da eficácia imediata “é com as situações em que os indivíduos se encontram numa relação jurídica em posição de subordinação fática ou jurídica”.<sup>117</sup>

No tocante à teoria da eficácia indireta ou mediata, ela reforça o ideal de autonomia privada, reduzindo as hipóteses de incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas. Utiliza como fundamento o fato de que reconhecer a plena incidência desses direitos implicaria em um aumento do poder estatal de intervir na vida privada, sob a justificativa de que estaria exercendo a fiscalização do cumprimento desses direitos.<sup>118</sup>

É nessa linha que a incidência dos direitos fundamentais nessas relações deve ser pautada por cláusulas gerais, como as de ordem pública, bons costumes e boa-fé, inseridas no direito privado ou extraídas por meio da interpretação das demais normas que o compõem.<sup>119</sup> Um exemplo de aplicação dessa teoria é a interpretação

---

<sup>113</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. “Direitos Fundamentais – tópicos de teoria geral”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**, p. 177.

<sup>114</sup> *Ibid.*, p. 179.

<sup>115</sup> *Ibid.*, p. 179.

<sup>116</sup> *Ibid.*, p. 179.

<sup>117</sup> *Ibid.*, p. 179.

<sup>118</sup> *Ibid.*, p. 180.

<sup>119</sup> *Ibid.*, p. 180, 182.

conferida pela jurisprudência sobre os contratos de adesão, dispondo que a cláusula de eleição de foro instituída nesses contratos pode ser considerada abusiva. É uma cláusula geral que pode ser considerada abusiva à luz do caso concreto se ela inviabilizar ou dificultar o acesso ao direito fundamental de acesso ao Poder Judiciário nas relações entre privados.<sup>120</sup>

Cabe destacar que a ideia da teoria da eficácia indireta reconhece a obrigação do Estado em atuar para proteger os direitos fundamentais no âmbito de todas as relações públicas ou privadas, o que inclui o dever de proteção contra entidades privadas. O que a teoria propõe de fato é uma atenuação da intensidade de aplicação desses direitos, com a finalidade de diminuir o intervencionismo do Estado nas relações privadas.<sup>121</sup>

Nessa linha, um dos pilares que justificam a existência de um direito à limitação de jornada é a dignidade da pessoa humana, o que implica na afirmativa de que o ser humano é ao mesmo tempo o centro convergente de direitos do ordenamento jurídico e o parâmetro que conduz as relações de trabalho.<sup>122</sup>

O ideal de trabalho digno pretendido pelo ordenamento jurídico brasileiro é pautado pela necessidade de afirmação de um “direito a um trabalho minimamente protegido”.<sup>123</sup> Dessa forma, a leitura que se faz da posição adotada por Souto Maior é no sentido de que representa uma negação da dignidade humana a existência de relações nas quais o direito do trabalho não é sequer minimamente assegurado, ou seja, situações nas quais as normas trabalhistas não incidem.<sup>124</sup>

Diante do exposto, há indícios de que Jorge Souto, ao defender a existência de um direito fundamental à limitação de jornada e a não recepção do art. 62, I, CLT, se posiciona favoravelmente à tese de eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, ou seja, a favor do intervencionismo do Estado nessas relações como agente fiscalizador do cumprimento desses direitos.<sup>125</sup>

---

<sup>120</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. “Direitos Fundamentais – tópicos de teoria geral”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**, p. 182.

<sup>121</sup> Ibid., p. 180.

<sup>122</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. “O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho”. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coordenadores). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014. – (Série IDP). p. 207.

<sup>123</sup> Ibid., p. 207.

<sup>124</sup> Ibid., p. 207.

<sup>125</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-14.

O reconhecimento de um direito fundamental não significa a mera afirmação de existência de um direito. Implica também na declaração de existência de um dever fundamental de proteção. Por esses fundamentos, Jorge Souto reconhece a não recepção do artigo 62, I, CLT, por ele conter uma interpretação incompatível com a ordem constitucional de 1988.<sup>126</sup>

Pela não recepção do dispositivo também se posiciona Luciano Martinez. Segundo o autor, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário têm direito ao recebimento de horas extras, pois o art. 7º, XIII, CF/88, não traz em sua redação um rol de empregados excepcionados do direito à duração do trabalho dentro do patamar padrão previsto pela Constituição.<sup>127</sup>

Acrescenta ainda que a interpretação da Constituição leva a crer que é admissível a duração do trabalho em padrões mais favoráveis, mas nunca em padrões prejudiciais ao trabalhador. O art. 62, I da CLT, não pode impedir o direito dos empregados de perceber horas extraordinárias quando prestadas, porém pode condicionar tal direito à prova da prestação efetiva de sobrejornada.<sup>128</sup>

Dessa forma, Luciano Martinez entende que o art. 62 da CLT atribui ao empregado o ônus de provar a prestação de sobrejornada. A interpretação que o dispositivo cria é de uma presunção de ausência de prestação de serviços em jornadas suplementares, restando àqueles abarcados pela incidência da norma comprovar pelos meios de prova admitidos em direito que houve a prestação de jornada extraordinária.<sup>129</sup>

Com relação aos possíveis meios de prova, o aludido autor apresenta um rol de exemplos concretos:

A prova, nesse particular, será quase sempre testemunhal, mas a experiência forense demonstra que há muitos que se valem de subsídios *gráficos* (extratos emitidos por computadores mediante senhas específicas; registros de entrada e de saída de pessoas/veículos em livro de ocorrência de portarias; relatórios produzidos por empresas de segurança privada etc.) ou *técnicos* (dados extraídos de discos de tacógrafo, relatórios de monitoramento de carga via satélite, etc.) para reforçar as evidências indicativas da existência do controle de jornada e – **mais que isso** – da prestação de horas suplementares. Muitos trabalhadores que realizam serviço externo (vendedores externos e instaladores de linhas e aparelhos

---

<sup>126</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-12.

<sup>127</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p. 369.

<sup>128</sup> *Ibid.*, p. 371.

<sup>129</sup> *Ibid.*, p. 371.

telefônicos, de acesso à internet e de TV por assinatura, por exemplo), portanto, podem, sim, valer-se das horas extraordinárias efetivamente prestadas. **Tudo aqui, enfim, é uma questão probatória.**

É bom averbar que, nos termos do art. 2º, V, da Lei n. 12.619, que passou a vigor a partir de 17 de junho de 2012, os motoristas profissionais no transporte rodoviário de passageiros ou de cargas – trabalhadores que normalmente, antes dessa lei, se viam turbados pelo conteúdo do art. 62, I, da CLT – passaram a ter o direito de ‘jornada de trabalho e tempo de direção **controlados de maneira fidedigna pelo empregador**, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador’ (destaques não constantes do original). Ora, ao menos a partir da data de vigência dessa lei, e em relação aos referidos profissionais, está bem claro que a fiscalização do tempo de duração da prestação desses serviços está sob a incumbência do empregador, não sendo admissível contra esses trabalhadores a atribuição do fardo probatório.<sup>130</sup> (grifos do autor)

Apontadas as considerações de ambas as correntes doutrinárias sobre o art. 62, I, CLT, tanto pela recepção quanto pela não recepção, parte da proposta do presente trabalho de pesquisa é a exposição do modelo de princípios e regras de Ronald Dworkin, como um dos elementos utilizados para a análise do objeto de estudo proposto.

### 3.2 Dworkin e a ideia de integridade do direito

Ronald Dworkin propõe uma teoria das normas como princípios, estas que são diferentes das normas-regras. Ambos os tipos de normas criam obrigações jurídicas, mas se diferenciam pelo tipo de diretiva que apresentam e pela forma de aplicação. As normas-regra são aplicadas pela ideia de tudo ou nada.<sup>131</sup> Nesse sentido, leciona Dworkin:

Havendo um conjunto de fatos regulados por uma regra, se a regra for válida, deve-se aceitar a resposta que ela fornece. Se não for válida, ela não contribui para a decisão. Dadas as condições, quando surgirem e se houver uma regra que as regula, a aplicação é automática.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, p. 371-372.

<sup>131</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. – (Justiça e direito). p. 39; conferir também BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 146.

<sup>132</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**, p. 39.

Os princípios são comandos que enunciam uma razão, conduzindo o argumento para uma direção. Não são aplicados de forma automática como as normas-regra. Possuem uma dimensão de peso ou importância. Caso haja conflito entre princípios, a solução deve considerar a força relativa de cada um deles. Tal solução não pode ser obtida por meio de uma mensuração exata sobre qual é a força de um princípio, e sim perguntando-se o quão importante ele é no caso concreto. Também não há como afirmar que em um determinado tipo de caso concreto sempre prevalecerá um determinado princípio.<sup>133</sup> A solução para um conflito entre princípios, portanto, deve levar em consideração o peso de cada um, e não considerar que um princípio se torna exceção do outro.<sup>134</sup>

As normas-regra admitem exceções, que podem ser enumeradas em seu texto. Havendo conflito entre regras, a solução deve ser pautada pelos critérios de solução de antinomias, como o hierárquico, da especialidade e o critério cronológico.<sup>135</sup> Isso se deve pelo fato de que quando há conflito entre regras uma delas não pode ser considerada válida, tornando-se necessário recorrer aos critérios de solução de conflitos de regras elencados.<sup>136</sup>

Outro tópico relevante do pensamento de Dworkin é a distinção que o autor faz entre princípios e políticas. Princípios descrevem direitos, possuem uma dimensão moral, de justiça, equidade e respeito à dignidade humana. Políticas enunciam metas, um objetivo coletivo para alcançar uma situação política, econômica e social desejável na sociedade.<sup>137</sup> As decisões de caráter político são tomadas por meio de um processo político, destinado a produzir uma manifestação dos interesses que devem ser levados em consideração. Já o enunciado de princípio é fixado em interesses alegados, que tornam irrelevante qualquer argumento de política que possa se opor a eles.<sup>138</sup>

A motivação de Dworkin em promover a distinção entre normas-regra e normas-princípio é no sentido de tecer críticas ao positivismo e ao utilitarismo,

---

<sup>133</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**, p. 42.

<sup>134</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 146.

<sup>135</sup> *Ibid.*, p. 146.

<sup>136</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**, p. 42-43.

<sup>137</sup> *Ibid.*, p.141.

<sup>138</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 147.

considerando a tese da existência de uma única resposta correta para cada questão jurídica.<sup>139</sup>

A corrente positivista entende que é possível extrair das normas um conjunto bem definido de sentidos. Porém, há situações nas quais o jurista se encontra diante de uma zona de penumbra, que é a ausência de uma norma ou de uma diretriz para solucionar o caso concreto. Nesses casos, para a tese positivista, o juiz possuiria poder discricionário para decidir o caso da forma que lhe pareça mais adequado. Tal discricionariedade contrapõe a tese de que há somente uma resposta correta.<sup>140</sup>

Nesse sentido, Dworkin rejeita a ideia de que o juiz possui uma discricionariedade forte, no sentido de que a ele compete uma ampla “liberdade de escolha de significados normativos”.<sup>141</sup> O direito nunca poderia ser considerado incompleto. O conjunto de todos os princípios e a carga moral que possuem são as diretrizes que fornecem a resposta correta na ausência de regras.<sup>142</sup>

A visão de Dworkin, portanto, considera que os princípios e a carga de significados morais que carregam estão integrados ao ordenamento jurídico, o que faz com que se tornem princípios do próprio direito.<sup>143</sup> Dessa forma, na própria jurisprudência é possível identificar pontos de vista morais relevantes, o que significa que o direito incorporou conteúdos de caráter moral.<sup>144</sup>

Nesse sentido, rejeitada a discricionariedade forte por Dworkin, resta aos juízes considerar e aplicar os princípios de conotação moral quando se depararem com situações nas quais as normas postas não fornecem uma solução. É com base na concepção de Dworkin sobre princípios que seria possível encontrar a única resposta certa para o caso concreto ou o melhor julgamento possível do caso.<sup>145</sup>

O que caracteriza a ideia de única resposta correta é o entendimento de que o direito é composto não só pelas regras legisladas, como também por princípios de caráter supralegal. Quando o julgador recorre ao sistema de princípios para solucionar um caso concreto esse sistema é capaz de fornecer não diversas soluções igualmente válidas, e sim a única resposta correta. Admitir que o sistema pode fornecer mais de

---

<sup>139</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 147.

<sup>140</sup> *Ibid.*, p. 147-148.

<sup>141</sup> *Ibid.*, p. 148.

<sup>142</sup> *Ibid.*, p. 148.

<sup>143</sup> *Ibid.*, p. 148.

<sup>144</sup> *Ibid.*, p. 147.

<sup>145</sup> *Ibid.*, p. 148.

uma solução para um único caso levaria o julgador a se valer do discricionarismo no sentido forte, condenado por Dworkin.<sup>146</sup>

Nesse sentido, leciona Lenio Luiz Streck que:

Uma sentença é um ato de decisão e não de escolha. É um ato de poder, em nome do Estado. Dworkin diz que a sentença é um ato de responsabilidade política. Por isso mesmo a sentença não é uma mera opção por uma ou mais teses.<sup>147</sup>

No pensamento de Dworkin “a decisão é um ato de responsabilidade política. É por isso que a jurisdição [...] não efetua um ato de escolha entre diversas possibilidades interpretativas quando oferece a solução para um caso concreto”.<sup>148</sup> A jurisdição determina a única interpretação correta do direito para o caso, “uma vez que decide – e não escolhe – quais os critérios de ajuste e substância (moralidade) estão subjacentes ao caso concreto analisado”.<sup>149</sup> Assim, “há uma diferença entre o decidir, que é um ato de responsabilidade política, e o escolher, que é um ato de razão prática. O primeiro é um ato estatal; o segundo, da esfera do cotidiano, de agir estratégico”.<sup>150</sup>

A integridade e o dever de coerência nas decisões judiciais foram positivados no Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105/2015). Nesse seguimento, leciona Lenio Luiz Streck:

Assim, haverá *coerência* se os mesmos preceitos e princípios que foram aplicados nas decisões o forem para os casos idênticos; mais do que isto, estará assegurada a *integridade* do direito a partir da *força normativa* da Constituição. Coerência e integridade são elementos da igualdade. No caso específico da decisão judicial, isso significa: os diversos casos terão a igual consideração. Analiticamente: a) *Coerência* liga-se à consistência lógica que o julgamento de casos semelhantes deve guardar entre si. Trata-se de um ajuste que as circunstâncias fáticas do caso deve guardar com os elementos normativos que o Direito propõe ao seu desdobramento; b) *Integridade* exige que os juízes construam seus argumentos de forma integrada ao conjunto do Direito, numa perspectiva de ajuste de substância. De algum modo, a integridade refere-se a um freio ao estabelecimento de dois pesos e duas medidas nas decisões judiciais, constituindo-se em uma garantia contra arbitrariedades interpretativas, vale dizer, coloca efetivos freios às atitudes solipsistas-voluntaristas. A igualdade política exige que coerência e integridade sejam faces da mesma moeda. Ademais, a integridade é antitética ao livre convencimento (expungido do CPC). A ideia nuclear da coerência e da integridade é a

---

<sup>146</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 148-149.

<sup>147</sup> STRECK, Lenio Luiz. “Art. 489 e art. 926”. In: STRECK, Lenio Luiz; NUNES, Dierle; CUNHA, Leonardo (orgs.). **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 681.

<sup>148</sup> Ibid., p. 682.

<sup>149</sup> Ibid., p. 682.

<sup>150</sup> Ibid., p. 682.

concretização da igualdade. A melhor interpretação do valor igualdade deverá levar em conta a convivência com um valor igualmente relevante e que deve ser expressado em sua melhor interpretação: a liberdade. Por isso, o lobo não pode ter ‘liberdade’ de matar o cordeiro; eu não tenho ‘liberdade’ para matar alguém. A liberdade funciona como um conceito interpretativo. Na construção do meu direito à liberdade, a igualdade já está envolvida e vice-versa. Isso tudo quer dizer que não podemos, por exemplo, transferir recursos dos demais membros da comunidade para fazer a felicidade de um. Quebraria a igualdade em nome da liberdade. A *integridade* também significa: fazer da aplicação do direito um ‘jogo limpo’ (*fairness* – que quer dizer: tratar a todos os casos equanimemente). Exigir *coerência* e *integridade* quer dizer que o aplicador *não pode dar um drible hermenêutico* na causa ou no recurso, do tipo ‘seguindo minha consciência, decido de outro modo’.

Uma melhor leitura do art. 926 indica que o julgador não pode tirar da manga do colete um argumento que seja incoerente com aquilo que antes se decidiu, a não ser, é claro, que reconheça que os argumentos que construíram suas decisões anteriores estavam errados – ou simplesmente que, hoje, não fazem mais sentido. Não há – e não pode haver – compromisso com o erro. Arrependimentos institucionais fazem parte do jogo. Um exemplo parafraseado de Dworkin, de seu *Império do Direito*: por algum tempo o judiciário vinha declarando que médicos, engenheiros etc. eram responsáveis por danos causados por negligência, mas que os advogados eram imunes. Chega ao judiciário uma nova causa envolvendo, agora, a responsabilidade civil de causídicos. Por coerência, os advogados deveriam ficar imunes naquela causa. Afinal, é assim que as cortes vinham decidindo, inclusive a Corte Suprema. Só que, em face da *integridade do direito*, a tal imunidade feria a *igualdade*. Logo, a *coerência* deve ser quebrada pela *integridade*, passando também os advogados a responder civilmente.

Quer dizer: coerência e integridade são padrões que se combinam. Não há relação de oposição ou conflito, mas de complementaridade. [...] <sup>151</sup> (grifos do autor)

Para desenvolver a sua tese, Dworkin cria a figura do juiz Hércules. O aludido personagem é encarregado de analisar a estrutura normativa proposta por Dworkin. Ele é dotado de capacidades sobre-humanas de análise, conhecimento, tempo inesgotável e de paciência inigualável, o que lhe permitiria analisar cada um dos casos submetidos a ele em todos os seus ângulos fáticos e jurídicos, encontrando a única resposta correta para a controvérsia.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> STRECK, Lenio Luiz. “Art. 489 e art. 926”. In: STRECK, Lenio Luiz; NUNES, Dierle; CUNHA, Leonardo (orgs.). **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1186-1187. (*sic*).

<sup>152</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. – (Justiça e direito). p. 165; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 149.

O juiz Hércules enfrenta o desafio analisando o caso concreto à luz de virtudes como a igualdade, liberdade e a própria comunidade, elementos que conjugados compõem uma única visão política. Dessa forma, o pensamento de Dworkin não propõe um exercício de *balancing* ou de ponderação, e sim leva a uma escala de considerações sobre o conflito entre princípios e sobre a contribuição que cada um pode proporcionar para a “busca da igualdade de consideração e respeito”.<sup>153</sup>

Hércules conhece e aceita o sistema jurídico que está posto como válido em sua jurisdição, assumindo “que os juízes têm o dever geral de seguir as decisões anteriores de seu tribunal ou dos tribunais superiores cujo fundamento racional (*rationale*), como dizem os juristas, aplica-se ao caso em juízo”.<sup>154</sup> Dessa forma, o processo interpretativo tornaria o juiz apto a “interpretar as práticas dos outros juízes ao decidirem o que é o Direito, refinando-as”.<sup>155</sup>

Dessa forma, a atividade interpretativa no pensamento de Dworkin teria um caráter construtivista e criativo, na medida em que o intérprete aceita que outro sujeito começou o processo de criação e respeita a obra produzida pelo autor. Nesse seguimento de raciocínio, a finalidade do intérprete é tornar o processo interpretativo sobre o objeto o melhor que ele puder, respeitando a autoridade daquele que iniciou o processo antes do aplicador do direito atual. Isso é viável quando o intérprete não tenta transformar o objeto da interpretação no que ele desejaria que ele fosse, visto que as interpretações possíveis estão condicionadas pela forma do objeto e pela própria história.<sup>156</sup>

Em outras palavras, a tarefa do juiz Hércules é tentar conciliar as decisões proferidas de forma racional no passado por outros julgadores, ou seja, a história, com o ideal de justiça atual da comunidade.<sup>157</sup>

É nesse sentido que Dworkin compreende o direito como integridade e suscita o dever de coerência. A tarefa do juiz é a de identificar os direitos e deveres vigentes, considerando como premissa que eles foram instituídos por uma comunidade personificada, a partir de uma concepção coerente de justiça e de equidade.<sup>158</sup> Tal

---

<sup>153</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 149-150.

<sup>154</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**, p. 165.

<sup>155</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 150.

<sup>156</sup> *Ibid.*, p. 150.

<sup>157</sup> *Ibid.*, p. 150.

<sup>158</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 271-272.

comunidade de princípios demonstra que os cidadãos são regidos pelas regras produzidas pelo processo político, assim como por princípios.<sup>159</sup>

Dessa forma, os princípios jurídicos são instituídos pela moralidade da comunidade, que é a moral de caráter político que as leis e as instituições da sociedade pressupõem.<sup>160</sup> Nesse sentido, leciona Dworkin que a origem dos princípios jurídicos “não se encontra na decisão particular de um poder legislativo ou tribunal, mas na compreensão do que é apropriado, desenvolvida pelos membros da profissão e pelo público ao longo do tempo”.<sup>161</sup>

O ideal de integridade do direito e de única resposta correta defendidos por Dworkin, portanto, se fundamentam na necessidade de que as decisões judiciais devem possuir uma coerência de princípio. O desafio do julgador é solucionar um caso concreto e aplicar a mesma linha de raciocínio em casos assemelhados.<sup>162</sup> Nesse seguimento, um processo e um procedimento justo são pautados por regras que garantem a legitimidade da decisão. As regras processuais que estabelecem um processo e um procedimento justo garantem a legitimidade da decisão, ao mesmo tempo em que se tornam a garantia das partes do processo.<sup>163</sup>

No modelo de normas proposto por Dworkin, os princípios jurídicos, portanto, se originam nos princípios que decorrem da moralidade da comunidade e da prática jurídica dos juízes e demais especialistas do direito. A coerência representa uma espécie de teste no qual o intérprete do direito auferir se determinado princípio está em sintonia tanto com a moralidade quanto com as instituições da comunidade. É nesse sentido que os princípios da moralidade da comunidade não são incorporados imediatamente à prática dos tribunais.<sup>164</sup>

O direito como integridade determina que o produto da interpretação decorre da prática jurídica e nela encontra inspiração. Dessa forma, a tarefa do juiz é interpretar esse material e continuar interpretando-o, refinando as interpretações

---

<sup>159</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 150-151.

<sup>160</sup> NEVES, Marcelo. **Entre Hidra e Hércules: princípios e regras constitucionais como diferença paradoxal do sistema jurídico**. 2ª ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2014. (Biblioteca jurídica WMF). p. 54.

<sup>161</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**, p. 64.

<sup>162</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 148-149.

<sup>163</sup> NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal: processo civil, penal e administrativo**. 10ª ed. rev. ampl. e atual. com as novas súmulas do STF (simples e vinculantes) e com a análise sobre a relativização da coisa julgada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 84, 86-92.

<sup>164</sup> NEVES, Marcelo. **Entre Hidra e Hércules: princípios e regras constitucionais como diferença paradoxal do sistema jurídico**, p. 55.

consolidadas de processos hermenêuticos pretéritos. A história jurídica e o sistema de princípios éticos-políticos da sociedade ganham relevância nessa atividade, considerando que a interpretação conduzida por esses elementos expõe a coerência pré-existente no direito.<sup>165</sup>

Cumprе anotar que Dworkin não confere à história uma importância excessiva.<sup>166</sup> Nesse sentido, o jurista entende que:

O direito como integridade, portanto, começa no presente e só se volta para o passado na medida em que seu enfoque contemporâneo assim o determine. Não pretende recuperar, mesmo para o direito atual, os ideais ou objetivos práticos dos políticos que primeiro o criaram. Pretende, sim, justificar o que eles fizeram (...) em uma história geral digna de ser contada aqui, uma história que traz consigo uma afirmação complexa: a de que a prática atual pode ser organizada e justificada por princípios suficientemente atraentes para oferecer um futuro honrado.<sup>167</sup>

É nessa linha de raciocínio que Dworkin associa o processo interpretativo do direito à construção de um romance em cadeia, escrito por diversos autores em momentos diferentes, cada um escrevendo uma parte que posteriormente será completada por outro autor. Desse modo, os autores estão cientes de que o resultado da atividade interpretativa que desenvolvem implica no acréscimo de capítulos a uma história que iniciou com outro autor. É por isso que cada autor precisa antes conhecer o que já foi redigido, investigar e reconstruir a história, descobrir os princípios que influenciaram em sua construção para em seguida estarem habilitados a lhe dar continuidade.<sup>168</sup>

Dessa forma, Dworkin entende que o juiz segue o mesmo padrão. Ele deve ter o conhecimento da história jurídica da comunidade, das leis e anseios sociais vigentes, compreender esses elementos e apontar a sua visão para o futuro, sempre buscando construir soluções coerentes.<sup>169</sup> Cumprе destacar que a coerência apontada pelo jurista deve estar aliada com a dimensão da adequação, ou seja, as

---

<sup>165</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 273; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 151.

<sup>166</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 151.

<sup>167</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 274.

<sup>168</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 151.

<sup>169</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 275; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 151.

interpretações jurídicas devem ter nexos com o texto legal e a história da prática jurídica da comunidade, sob pena de se tornarem inválidas.<sup>170</sup>

Dworkin compreende a imensidão que a sua tese representa ao aplicador do direito na prática jurídica. Por isso, cria o personagem juiz Hércules para operar e demonstrar ao aplicador do direito como funciona a sua tese do direito como integridade. Para isso, admite que as respostas do juiz Hércules no atual momento parecem ser as melhores.<sup>171</sup>

Nesse sentido, quando o juiz estiver diante de um caso difícil no qual a sua análise preliminar de uma lei ou de um julgado reconheça a existência de uma pluralidade de interpretações válidas e não consiga fazer prevalecer uma delas em detrimento das demais, o juiz deve escolher a interpretação que melhor corresponda “a estrutura das instituições e decisões da comunidade – suas normas públicas como um todo”.<sup>172</sup>

Embora as convicções pessoais do juiz atuem no processo decisório, o direito como integridade seria um limitador para esse tipo de interferência subjetiva.<sup>173</sup> O limite está na exigência de adequação, que exclui deliberações incoerentes que mostrariam “o histórico da comunidade sob uma luz irredimivelmente má, pois propor essa interpretação sugere que a comunidade tem por característica desonrar seus próprios princípios”.<sup>174</sup>

Dworkin destaca que o aludido método não tem o condão de engessar o direito.<sup>175</sup> Nesse sentido, leciona o jurista que:

[...] quando uma interpretação satisfaz esse limiar, as falhas de adequação restantes podem ser compensadas, em seu juízo geral, se os princípios dessa interpretação forem particularmente atraentes, pois ele então vai comparar os lapsos eventuais da comunidade, no que diz respeito à obediência a esses princípios, com a virtude por ela demonstrada na observação geral deles.<sup>176</sup>

---

<sup>170</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 277; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 151.

<sup>171</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 287; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 152.

<sup>172</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 306.

<sup>173</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 152.

<sup>174</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 307.

<sup>175</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 152.

<sup>176</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 307.

Assevera Dworkin que o direito como integridade é aberto ao pluralismo<sup>177</sup>, tendo em vista que “os cidadãos de uma comunidade de princípios não têm por único objetivo princípios comuns, como se a uniformidade fosse tudo que desejassem, mas os melhores princípios comuns que a política seja capaz de encontrar”.<sup>178</sup> “A integridade só faz sentido entre pessoas que querem também justiça e equidade”.<sup>179</sup>

Dessa forma, para Dworkin é fundamental que a solução do conflito mostre “a comunidade em sua melhor luz”.<sup>180</sup> “A escolha final de Hércules da interpretação que ele considera mais bem fundada em sua totalidade – mais eqüitativa e mais justa na correta relação – decorre de seu compromisso inicial com a integridade.”<sup>181</sup>

### 3.3 Posicionamento da jurisprudência

#### 3.3.1 Tribunal Superior do Trabalho

Procedeu-se à realização de duas pesquisas de jurisprudência no site do Tribunal Superior do Trabalho. Foram pesquisados em cada uma, respectivamente, os termos “teletrabalho” e “*home office*”. Cabe lembrar que embora o *home office* seja uma modalidade de teletrabalho, ambos os termos costumam ser empregados incorretamente como sinônimos, tanto em textos jurídicos como em julgados. Dessa forma, considerando este fato, justifica-se que a pesquisa jurisprudencial proceda com base em ambos os termos.

Cumprido anotar que só foram considerados para o presente trabalho de pesquisa os casos que guardem relação com o objeto de estudo, ou seja, que possuem ligação com teletrabalho, limitação e controle de jornada de trabalho, que discutam a incidência do artigo 62, I, CLT ao caso concreto e que tratem de trabalhadores regidos pela CLT, ficando excluídas, portanto, discussões acerca da implementação do teletrabalho no serviço público. Estes, portanto, foram os critérios eleitos para a seleção dos julgados.

A jurisprudência do TST não é pacífica sobre o tema, sendo que há julgados que contemplem os posicionamentos apresentados tanto pela recepção quanto pela não recepção do art. 62, I, CLT. Dessa maneira, optou-se por eleger dois julgados

---

<sup>177</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 152.

<sup>178</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 314.

<sup>179</sup> *Ibid.*, p. 314.

<sup>180</sup> *Ibid.*, p. 307.

<sup>181</sup> *Ibid.*, p. 314.

representativos de cada posição, tendo por critério o nível de detalhamento e aprofundamento descritivo da tese elaborada para solucionar o caso concreto. Em outras palavras, levou-se em conta a quantidade de informações, profundidade e qualidade de argumentação para a seleção dos precedentes.

A pesquisa pelo termo “teletrabalho” gerou cento e quarenta e um resultados, e o termo “*home office*” gerou noventa e três.<sup>182</sup> O posicionamento recorrente das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho caminha no entendimento de que a incidência do inciso I do artigo 62 da CLT depende da comprovação de que há no caso concreto total impossibilidade de fixação de horário de trabalho e de controle de jornada. O mero exercício de trabalho externo ao estabelecimento do empregador não basta.<sup>183</sup>

É reconhecida no âmbito do TST a possibilidade de emprego de ferramentas tecnológicas como auxílio no controle da jornada de trabalho, hipótese que torna cada vez mais restrita a impossibilidade de controle da jornada de trabalho. Alguns exemplos de instrumentos aptos a promover tal controle à distância pela via eletrônica são as conexões de internet e de localizadores por satélite (gps) que podem através de celulares, notebooks e tablets fornecer a geolocalização do empregado em tempo real.<sup>184</sup>

O controle da jornada, portanto, é definido como regra geral, a hipótese do art. 62, I, CLT é excepcional e a limitação constitucional de oito horas de jornada de trabalho diária configura uma garantia fundamental do trabalhador. Determina o Tribunal que a incidência do dispositivo ao caso concreto é possível quando houver prova cabal da inviabilidade de o empregador manter um controle de jornada.<sup>185</sup>

Assim, é apontada a necessidade de atualização do dispositivo legal citado, de forma que a realidade da década de 1940 na qual a CLT foi projetada não espelha a situação de fato do século XXI. Diante da farta tecnologia, conectividade e meios informatizados e de comunicação, é possível afirmar que o empregador possui

---

<sup>182</sup> Acesso em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Pesquisa realizada em maio de 2017.

<sup>183</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>184</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>185</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

instrumentos que permitam a efetiva supervisão e controle da jornada de trabalho à distância. A referência legal apontada para corroborar este fundamento é o art. 6º da CLT, consagrando que a subordinação jurídica e o controle de jornada podem ocorrer à distância por meio do uso de ferramentas tecnológicas.<sup>186</sup>

De outro lado, há outro precedente dentro do TST reconhecendo que o exercício de trabalho em *home office* não faz desaparecer a subordinação jurídica entre trabalhador e empregador. Porém, o julgado reconhece que os trabalhadores que se encaixem nas hipóteses do art. 62, I, CLT, estão sob uma presunção de que trabalham em uma jornada do tipo não controlada.<sup>187</sup>

Assim, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho há precedentes que caminham no sentido de condicionar a incidência do art. 62, I, CLT, às hipóteses nas quais há prova cabal de que no caso concreto é completamente inviável instituir um sistema de controle de jornada efetivo. De outro lado, também há dentro do Tribunal posicionamento no sentido de estabelecer uma presunção relativa de que o labor em *home office* se enquadra no art. 62, I, CLT, passível de ser elidida por prova em contrário.

### 3.4 O artigo 62, I da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988?

À luz de todo o conteúdo apresentado e desenvolvido, é importante rememorar o problema de pesquisa e a hipótese antes de quaisquer considerações. Foram propostos os seguintes questionamentos: (1) faz sentido considerar que há presunção de impossibilidade de efetivo controle de jornada no teletrabalho, o que resultaria na classificação dela como trabalho externo insuscetível de controle de horário (art. 62, I, CLT), ou há possibilidade de controle por meio de recursos tecnológicos? (2) O artigo 62, I, da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988? (3) A Constituição de 1988 e o sistema protetivo dos direitos trabalhistas são compatíveis com alguma modalidade de trabalho sem limitação de jornada?

---

<sup>186</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>187</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011 C/J TST/AIRR-62140-34.2003.5.10.0011, 6ª Turma. Relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 7 de abril de 2010. **Cadernos do TST**: publicação em 15/04/2010, p. 945.

Ementa: Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Home office: Enquadramento e efeitos jurídicos. Outros temas: substituição. Acúmulo de funções. Horas extras. Adicional noturno. Horas de sobreaviso. Férias interrompidas. Decisão denegatória. Manutenção.

A hipótese formulada inicialmente foi no sentido de que há no teletrabalho possibilidade de controle efetivo da jornada, o que não o inclui na classificação de jornadas não controladas. Se há recursos tecnológicos disponíveis atualmente que viabilizam o teletrabalho, da mesma forma há recursos que possibilitam o registro da jornada.<sup>188</sup>

De início, considerou-se que o artigo 62, I, CLT, é compatível com a Constituição de 1988. O juízo preliminar se baseou na lógica que justificou a criação do dispositivo. A CLT foi editada no ano de 1943. O legislador, ao levar em consideração a situação de fato e o contexto histórico da sociedade à época, percebeu que havia relações de trabalho nas quais o controle da jornada se mostrava precário e, dessa forma, era inviável o registro efetivo nesses casos. Nesse sentido, seria desproporcional e irrazoável atribuir o ônus de controle da jornada ao empregador em hipóteses nas quais não havia mecanismos efetivos para tal.<sup>189</sup>

Os princípios e direitos envolvidos na temática em questão são o direito fundamental à desconexão e ao lazer (art. 6, caput; art. 7º, XIII e XVI, CF/88), a dignidade da pessoa humana, as normas de proteção da saúde e, do outro lado, há o princípio da razoabilidade (no sentido de que não seria possível exigir o controle de jornada em hipóteses nas quais em tese não há essa viabilidade), a livre iniciativa e o exercício do poder diretivo do empregador.

Para responder se é viável o controle de jornada no teletrabalho e se o empregador possui o respectivo dever de controle, é preciso analisar os elementos que envolvem a temática à luz do direito como integridade.

Conforme o exposto em tópico anterior, é pressuposto do direito como integridade a ideia de que a solução de um caso concreto abarca apenas uma única resposta correta, levando em consideração as regras legisladas e os princípios de caráter supralegal do ordenamento jurídico.<sup>190</sup>

Para isso, a integridade e a coerência do direito são dois lados da mesma moeda. São valores que visam concretizar a igualdade e a liberdade, conceitos que

---

<sup>188</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 114; conferir também SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em 07/05/2017. p. 13.

<sup>189</sup> Conferir nesse sentido: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>190</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 148-149.

funcionam como parâmetros interpretativos para a construção e operação do direito.<sup>191</sup>

Nesse sentido, a integridade do direito tem como proposta o exame de um caso concreto à luz dos valores igualdade, liberdade e da comunidade de princípios, direitos e deveres vigentes, o que não leva a um exercício de ponderação, e sim a uma escala de considerações sobre o conflito entre princípios e sobre a contribuição que cada um deles pode proporcionar para a concretização dos aludidos valores.<sup>192</sup>

Dessa forma, considerando que é um pressuposto da ideia de única resposta correta e da integridade do direito que as decisões judiciais sejam fundamentadas a partir de uma coerência de princípio, ou seja, com a aplicação de uma mesma linha de raciocínio para casos assemelhados<sup>193</sup> como forma de o julgador interpretar e reinterpretar a prática jurídica e as decisões judiciais pretéritas, com a finalidade de refinar os processos hermenêuticos anteriores<sup>194</sup>; considerando que a atividade jurídica de interpretação e aplicação do direito a partir da tese de integridade busca honrar a história jurídica, o sistema de princípios éticos-políticos vigentes da comunidade<sup>195</sup>, envolve a escolha pela interpretação que melhor corresponda “a estrutura das instituições e decisões da comunidade – suas normas públicas como um todo”<sup>196</sup> e tendo em vista que o direito como integridade leva em consideração que “os cidadãos de uma comunidade de princípios não têm por único objetivo princípios comuns, como se a uniformidade fosse tudo que desejassem, mas os melhores princípios comuns que a política seja capaz de encontrar”<sup>197</sup> e que “a integridade só faz sentido entre pessoas que querem também justiça e equidade”<sup>198</sup>, há elementos

---

<sup>191</sup> STRECK, Lenio Luiz. “Art. 489 e art. 926”. In: STRECK, Lenio Luiz; NUNES, Dierle; CUNHA, Leonardo (orgs.). **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1186-1187.

<sup>192</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 149-150.

<sup>193</sup> Ibid., p. 148-149.

<sup>194</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 273; conferir também BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 151.

<sup>195</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito). p. 273; conferir nesse sentido BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP). p. 151.

<sup>196</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**, p. 306.

<sup>197</sup> Ibid., p. 314.

<sup>198</sup> Ibid., p. 314.

suficientes que indicam que o artigo 62, I, CLT não foi recepcionado pela Constituição de 1988.

Ao considerar que o mundo no século XXI mergulhou em um contexto de globalização, maior conectividade entre as pessoas, forte incentivo à inovação com a produção constante de novas tecnologias, resta demonstrado que a situação de fato mudou. O âmbito de incidência do artigo 62, I, CLT reduziu na medida em que a tecnologia das telecomunicações e a geolocalização se aperfeiçoaram, a tal ponto que é seguro concluir que o dispositivo descola da realidade, ocorrendo a contínua supressão do âmbito de incidência da norma, sendo possível concluir que o dispositivo em tela tende a entrar em desuso.<sup>199</sup>

Embora a regra do artigo 62, I, CLT, tenha sido projetada por um ideal de razoabilidade, em um contexto histórico no qual havia controle precário do registro da jornada de trabalho em algumas relações de trabalho<sup>200</sup>, no século XXI não se verifica mais tal situação de fato.<sup>201</sup>

Cabe lembrar que há dois posicionamentos acerca da recepção do artigo 62, I, CLT: por um lado entende-se que o dispositivo foi recepcionado devido ao fundamento de razoabilidade descrito.<sup>202</sup> Por outro lado, considera-se que não houve a recepção da aludida regra pelo fato de que a limitação de jornada é reconhecida como um direito fundamental, fundamento do direito à desconexão do trabalho.<sup>203</sup>

A interpretação que leva a concluir que o dispositivo foi recepcionado indica uma tendência de que ele entre em desuso, o que tende a torná-lo ineficaz. A atividade de hermenêutica jurídica não pode levar o intérprete a conferir à norma interpretação que a torne inaplicável, sem efeito ou injusta, visto que seria uma interpretação ilógica ou absurda, na medida em que contraria a busca pelo bem da comunidade, representado pelos princípios, direitos e deveres aceitos por esta como os melhores para si em busca da igualdade, liberdade e respeito à história das instituições. Deve-

---

<sup>199</sup> Conferir nesse sentido: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>200</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 942.

<sup>201</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em 07/05/2017. p. 13; conferir nesse sentido também: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>202</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 942.

<sup>203</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 1-3.

se sempre preferir o resultado que seja mais razoável, que corresponda da melhor forma possível às necessidades da prática jurídica, que não resulte em uma exegese que torne a regra inválida, inócua, ou que torne um ato juridicamente nulo.<sup>204</sup>

Diante dessa conjuntura de elementos, é possível perceber que a criação do artigo 62, I, à época da edição da CLT possuía uma motivação e fundamentos jurídicos plausíveis, mas que não persistem mais na atualidade.

A partir disso, a interpretação pela não recepção do artigo 62, I, CLT, é fundamentada na defesa de outros valores proclamados pela Constituição Federal de 1988, a saber: o direito à desconexão e ao lazer, a dignidade da pessoa humana e as normas de proteção da saúde do empregado. Nesse seguimento, considerando que a limitação de jornada de trabalho possui um status de direito fundamental<sup>205</sup>, conexo a esse direito está um dever fundamental de proteção. Nesse sentido, leciona o jurista Ingo Wolfgang Sarlet que:

Os *deveres fundamentais* – como já referido – guardam íntima (embora não exclusiva) vinculação com a assim designada dimensão objetiva dos direitos fundamentais. Com efeito, já foi assentado que os direitos fundamentais, além de dizerem respeito à tutela e promoção da pessoa na sua individualidade, considerada como titular de direitos, representam valores da comunidade no seu conjunto, valores estes que o Estado e a sociedade devem respeitar, proteger e promover. É neste sentido que não se deveria esquecer que direitos (fundamentais ou não) não podem ter uma existência pautada pela desconsideração recíproca. Não é à toa que a máxima de que direitos não podem existir sem deveres segue atual e mais do que nunca exige ser levada a sério, ainda mais quando na atual CF houve menção expressa, juntamente com os direitos, a deveres fundamentais, como dá conta a redação do art. 5º, *caput*, ao se referir aos direitos e deveres individuais e coletivos, isto sem levar em conta outras referências diretas a deveres ao longo do texto constitucional.<sup>206</sup> (grifos do autor)

Nesses termos, não faria sentido a existência de um direito fundamental sem haver um dever fundamental de proteção conexo, sob o risco de restar ineficaz o próprio texto constitucional. A inexistência de uma lei que regulamente o teletrabalho gera uma situação de informalidade, a qual o sistema protetivo trabalhista não consegue abarcar para garantir o regular desempenho das relações trabalhistas no

---

<sup>204</sup> MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 135-136.

<sup>205</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 1-3.

<sup>206</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 234.

cumprimento de direitos e deveres. Nesta monta, como Jorge Souto reconhece que a limitação de jornada possui um status de direito fundamental, decorre que há uma omissão inconstitucional do legislador, na medida em que existe uma lacuna normativa de âmbito nacional em torno do teletrabalho. A informalidade sobre o teletrabalho é prejudicial a um trabalhador que atue dentro desse modelo, devido à ausência de regulamentação que é passível de gerar insegurança jurídica.<sup>207</sup>

Posto isso, considerando que aos direitos fundamentais há sempre um dever fundamental de proteção conexo e que a limitação de jornada possui um status de direito fundamental (art. 7º, XIII, CF/88), esses são os fundamentos que legitimam o dever do empregador de controle da jornada, que deve ser cumprido a partir da instituição nos contratos de teletrabalho da descrição de um sistema de registro e controle de jornada eficaz, assim como a indicação precisa da jornada, dados sem os quais os aludidos contratos serão inválidos.<sup>208</sup>

Dessa forma, as respostas que podem ser dadas ao problema de pesquisa diante dos elementos apresentados são: Há possibilidade de controle da jornada no teletrabalho por meio dos mesmos recursos tecnológicos que viabilizam a estrutura desse modelo de trabalho. Diante disso, não faz sentido classificar o teletrabalho como uma modalidade de trabalho externo insuscetível de controle de horário (art. 62, I, CLT), e nem se sustenta a ideia de que há uma presunção de impossibilidade de efetivo controle de jornada, pois o dispositivo em discussão tende ao desuso.<sup>209</sup> Nesses termos, os elementos trabalhados na presente pesquisa indicam não ter havido a recepção do artigo 62, I, CLT, assim como há indícios da incompatibilidade da Constituição de 1988 e do sistema protetivo trabalhista que dela decorre com a existência de modalidades de trabalho sem limitação de jornada.<sup>210</sup>

Conforme restou demonstrado, a existência de recursos tecnológicos que viabilizem o trabalho à distância preserva e reforça o poder de comando do empregador, conservando a subordinação jurídica da relação de emprego. Nesse

---

<sup>207</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 1-3.

<sup>208</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**, p. 234.

<sup>209</sup> Pergunta proposta no problema de pesquisa: (1) Faz sentido considerar que há presunção de impossibilidade de efetivo controle de jornada no teletrabalho, o que resultaria na classificação dela como trabalho externo insuscetível de controle de horário (art. 62, I, CLT), ou há possibilidade de controle por meio de recursos tecnológicos?

<sup>210</sup> Perguntas propostas no problema de pesquisa: (2) O artigo 62, I, da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988? (3) A Constituição de 1988 e o sistema protetivo dos direitos trabalhistas são compatíveis com alguma modalidade de trabalho sem limitação de jornada?

sentido, sustenta-se o dever do empregador de exercer o controle da jornada no teletrabalho, visto que há recursos que possibilitam a estruturação de um sistema de fiscalização.

No tocante à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho apresentada, é natural que existam divergências em torno de um tema novo como o teletrabalho, tanto no âmbito dos Tribunais como da doutrina. Dessa forma, na ausência de uma legislação nacional que regulamente o teletrabalho, o julgador deve recorrer aos princípios jurídicos admitidos pela comunidade jurídica brasileira para a solução do caso concreto, buscando sempre como fim a promoção da liberdade, igualdade e respeito à história das instituições, conforme demanda o ideal de integridade e coerência do direito.<sup>211</sup>

---

<sup>211</sup> BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**, p. 147-149.

## 4. COMENTÁRIOS AOS PROJETOS DE LEI BRASILEIROS SOBRE O TELETRABALHO

### 4.1 Projeto de Lei nº 274/2013, de autoria do Senador Rodrigo Rollemberg

À luz de todos os elementos apresentados e analisados no trabalho de pesquisa, a proposta do capítulo 4 é tecer comentários aos dispositivos dos projetos de lei que propõem a regulamentação do teletrabalho e que guardem pertinência com o tema, ou seja, teletrabalho, controle e registro da jornada de trabalho.

Nesse seguimento, o Projeto de lei nº 274/2013 é importante por prever a inclusão do art. 350-B na CLT, que elenca os requisitos essenciais do contrato de teletrabalho. A redação do dispositivo determina o seguinte:

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, que deverá dispor sobre:

I – a natureza do serviço prestado;

II – a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado;

III – proporção da jornada a ser cumprida em estabelecimento do empregador, se o caso;

IV – locais de prestação do trabalho, se definidos;

V – equipamentos utilizados e seu regime de utilização;

VI – estabelecimento do empregador ao qual o trabalhador esteja funcionalmente vinculado;

VII – meios e periodicidade de contato entre trabalhador e empregador.

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuência expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do caput.

§ 2º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 3º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.<sup>212</sup>

O dispositivo recebeu emendas do Relator Senador Paulo Bauer, da Comissão de Assuntos Sociais do Senado, ao seu caput e parágrafos, ficando posteriormente com a seguinte redação:

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente de acordo ou convenção coletiva e do contrato de trabalho, que deverão dispor sobre:

.....  
§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa,

<sup>212</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 274/2013. Documento publicado em 04/07/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>>. p. 2. Acessado em 07/05/2017.

mediante anuência expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do caput, desde que haja tal previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 2º É assegurado ao empregado que optar pela conversão descrita no § 1º o retorno ao regime anterior de trabalho.

§ 3º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.<sup>213</sup>

A previsão do citado dispositivo enseja o reconhecimento de que o modelo de teletrabalho é algo peculiar e que carece de uma regulamentação específica. Além disso, a expressão "...deve constar expressamente..." prevista no caput tem o viés de proporcionar segurança jurídica para as partes contratantes ao reconhecer que é um dever do empregador o cumprimento do rol de requisitos elencados no contrato de trabalho.

A palavra "expressamente" contida no caput demonstra outro elemento do contrato de teletrabalho, no sentido de não ser cabível a estipulação de contrato oral para o regime de teletrabalho, como forma de assegurar um padrão consistente de segurança nas relações jurídicas e de eficácia protetiva da legislação trabalhista.

A emenda sobre o caput que visou condicionar a instituição do teletrabalho à prévia negociação coletiva é significativa, pois dessa forma estimula a empresa a criar um programa amplo de inclusão no teletrabalho, debatido com os empregados e sindicatos.

O inciso II reforça o compromisso e o dever do empregador em obedecer ao imperativo constitucional que estipula a duração do trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, CF/88). De outra forma, também determina que é importante descrever no contrato qual é o horário de trabalho diário do trabalhador, ou seja, quando deve iniciar e quando devem terminar as suas atividades.<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> Relatório ao Projeto de Lei nº 274/2013 da Comissão de Assuntos Sociais do Senado. Relator Paulo Bauer. Documento publicado em 05/09/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574385&disposition=inline>>. p. 7-8. Acessado em: 07/05/2017.

<sup>214</sup> BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 05/03/2017, às 14:18.

O inciso III possibilita a execução do trabalho em um modelo misto, ou seja, exercício do teletrabalho em tempo parcial e no restante da jornada a execução do serviço se dá em caráter presencial, no estabelecimento do empregador.

O inciso VI tem a finalidade de deixar claro que há subordinação no teletrabalho (de acordo com o trecho "...funcionalmente vinculado..."), deixando claro inclusive a necessidade de se indicar no contrato quem é o supervisor do trabalhador e a qual setor da empresa ele está vinculado. Dessa forma, resta incontroverso que há vínculo de emprego no teletrabalho.

O inciso VII atribui ao empregador o dever de especificar em detalhes os meios e a periodicidade de contato entre o trabalhador e o empregador. Com isso, o poder de comando do empregador é preservado e é instituída a obrigatoriedade de haver um sistema de controle efetivo da jornada de trabalho. A interpretação deste dispositivo junto ao caput permite afirmar que é requisito indispensável para a formulação do contrato de teletrabalho a construção desse sistema pelo empregador.

O parágrafo primeiro deixa expresso que não há direito adquirido ao teletrabalho. Em outras palavras, um trabalhador hipotético que desempenhe as suas atividades em regime presencial e seja posteriormente colocado em regime de teletrabalho, futuramente poderá voltar ao regime de teletrabalho caso não se adapte ao novo regime, por escolha própria ou de comum acordo com o empregador por não se adequar às regras impostas pela empresa para o teletrabalho. Dessa forma, existe a possibilidade de transição de um modelo de trabalho para o outro, o que não implica em alterabilidade lesiva ao trabalhador.

O proposto art. 350-C não visa apenas atribuir o dever de cumprimento da duração do trabalho nos moldes estipulados pela CF/88. Busca instituir também a jornada flexível de teletrabalho. Em outras palavras, o empregador deve deixar claro quais devem ser os horários de cumprimento da jornada de trabalho diária pelo empregador, restando a possibilidade de que a carga horária seja exercida de forma fragmentada, em partes ao longo do dia (ex: 2 horas de manhã, 4 horas pela tarde e 2 horas pela noite). Essa é a conotação semântica que a expressão "jornada flexível" visa construir, pois é pressuposto do teletrabalho não só a flexibilidade espacial como a temporal para a execução dos serviços. Nestes termos, segue o conteúdo do dispositivo:

Art. 350-C O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho deve indicar a jornada a ser cumprida pelo empregado,

sendo lícita a adoção de jornada flexível de trabalho, observadas as disposições deste artigo, sob pena de nulidade.

§ 1º A jornada estipulada não poderá ser superior, em número de horas, àquela fixada nas disposições constitucionais, legais ou convencionais aplicáveis ao empregado.

§ 2º Em caso de adoção de jornada flexível é vedada a adoção de qualquer tipo de monitoramento de trabalho que caracterize controle direto ou indireto da jornada, de parte do empregador.

§ 3º São aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos artigos 66 a 70 desta Consolidação.

§ 4º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.<sup>215</sup>

O dispositivo sofreu emendas do Relator Senador Paulo Bauer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado aos seus parágrafos, mudanças que implicaram na seguinte redação:

Art.350-C.....

§2º Jornada flexível de trabalho é aquela cuja duração dependa, exclusivamente, da quantidade de trabalho demandada do empregado.

§3º Aos empregados cuja jornada de trabalho for flexível, na forma do §2º, é assegurado um intervalo interjornada de, no mínimo, quatorze horas.

§4º São também aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos arts. 66 a 70 desta Consolidação.

§5º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.<sup>216</sup>

O parágrafo primeiro tem conotação simbólica, uma vez que remete as partes às disposições constitucionais relativas à duração do trabalho e sua limitação de carga horária diária e semanal. Essa indicação busca deixar claro, mesmo que de forma indireta, que o teletrabalho é suscetível de controle de jornada.

As alterações propostas pelas emendas ao Projeto de lei caminharam no sentido de definir melhor o que é jornada flexível de teletrabalho. O parágrafo segundo emendado estipula como critério de duração do trabalho a produção do empregado.

<sup>215</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 274/2013. Documento publicado em 04/07/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>>. p. 2-3. Acessado em 07/05/2017.

<sup>216</sup> Relatório ao Projeto de Lei nº 274/2013 da Comissão de Assuntos Sociais do Senado. Relator Paulo Bauer. Documento publicado em 05/09/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574385&disposition=inline>>. p. 8. Acessado em: 07/05/2017.

Esse critério não está presente na CLT e na CF/88 para os trabalhadores mensalistas. O que é previsto é o tempo à disposição ou tempo de serviço efetivamente prestado, condicionados ao parâmetro de limite máximo de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais.

Dessa forma, a lei e a CF/88 estipularam um parâmetro objetivo para a duração do trabalho. Elencar como critério a quantidade de trabalho efetivamente desempenhado é um critério subjetivo que não se encaixa no parâmetro constitucional.

Sugere-se como nova definição para jornada flexível de teletrabalho a aplicação do parâmetro objetivo da CF/88, mas que a flexibilidade temporal fique a cargo do trabalhador exercer o seu poder de escolha. Em outras palavras, se o trabalhador tem o dever de cumprir 8 horas diárias de trabalho, a ele deve ser conferida a escolha sobre como exercer essas 8 horas. Se vai trabalhar cumprindo a carga horária de forma direta ou se vai cumprir de forma fracionada ao longo do dia (ex: 2 horas de manhã, 2 horas de tarde, 4 horas de noite), conciliando o desempenho fracionado das atividades de trabalho com as demais atividades diárias do cotidiano da vida. Dessa forma, o modo fracionado de cumprimento da jornada de trabalho parece ser um conceito mais adequado para o teletrabalho de jornada flexível.

O parágrafo 5º do aludido dispositivo atribui ao empregador o dever de manter os registros de conexão do trabalhador do sistema eletrônico da empresa, para fins de controle da jornada de trabalho, independentemente de a empresa ter mais ou menos de 10 empregados. O Supremo Tribunal Federal no julgamento sobre a validade do prazo de trinta anos para reclamar valores não depositados de FGTS entendeu ser tal prazo inconstitucional, sob o fundamento de violação do princípio da razoabilidade.<sup>217</sup>

Dessa forma, considerando o aludido precedente, é possível que o prazo de vinte anos proposto como obrigatório ao empregador para que guarde os registros de conexão do trabalhador seja declarado inconstitucional no âmbito do controle repressivo de constitucionalidade. Propõe-se que seja adotado o prazo prescricional bienal previsto na CF/88 como parâmetro para a reclamação de créditos trabalhistas

---

<sup>217</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARE 709212/DF. Relator Ministro Gilmar Mendes. Decisão publicada no DJe em 19/02/2015. Notícia: Prazo prescricional para cobrança de valores referentes ao FGTS é de cinco anos. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=279716>>. Acesso em 08/05/2017.

não pagos, sugestão que busca adequar o dispositivo ao entendimento da Suprema Corte.

O proposto artigo 350-D possui um conteúdo que capta várias dimensões do teletrabalho. Segue a redação proposta:

Art. 350-D O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho pode determinar que o empregado desempenhe suas funções, em parte, em estabelecimento do empregador ou, no todo ou em parte, em centros de teletrabalho especificamente designados.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se centro de teletrabalho o estabelecimento público ou privado, qualquer que seja a sua denominação particular, dotado de estrutura de informática e telecomunicações destinada à utilização de trabalhadores em regime de teletrabalho não necessariamente vinculados a um único empregador.

§ 2º O empregador é subsidiariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada em estabelecimento do empregador as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º É vedada a adoção de qualquer procedimento de controle da parcela da jornada de trabalho prestada em telecentro.<sup>218</sup>

O aludido dispositivo sofreu emendas do Relator Senador Paulo Bauer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado ao seu caput e parágrafos, ficando com a seguinte redação:

Art. 350-D.....

§ 2º O empregador é solidariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do centro de teletrabalho.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada na forma do caput as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.<sup>219</sup>

Primeiramente, ao possibilitar que parte do trabalho seja executado no estabelecimento do empregador e outra parte em centros de teletrabalho significa que ocorre a instituição da possibilidade de teletrabalho em regime parcial, ou seja, parte

<sup>218</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 274/2013. Documento publicado em 04/07/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>>. p. 3. Acessado em 07/05/2017.

<sup>219</sup> Relatório ao Projeto de Lei nº 274/2013 da Comissão de Assuntos Sociais do Senado. Relator Paulo Bauer. Documento publicado em 05/09/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574385&disposition=inline>>. p. 8-9. Acessado em: 07/05/2017.

da jornada de trabalho é desempenhada em teletrabalho e a outra no estabelecimento do empregador. O segundo ponto importante foi a consagração e reconhecimento expresso no Projeto de Lei dos centros de teletrabalho.

O parágrafo terceiro sofreu uma notável mudança com a emenda. Na redação original determina-se que as normas relativas à duração do trabalho só se aplicam à parcela da jornada de trabalho prestada no estabelecimento do empregador, em regime presencial de trabalho. Com a redação conferida pela emenda a lógica do dispositivo muda, reconhecendo que para a parcela de jornada exercida em teletrabalho na modalidade descrita pelo caput do dispositivo incidem as mesmas normas cabíveis para o trabalho desempenhado no estabelecimento do empregador.

O parágrafo quarto é um dispositivo que veda o desempenho de qualquer tipo de controle de jornada sobre o trabalho desempenhado nos telecentros. Considerando que não há modalidades de jornada de trabalho sem possibilidade de controle efetivo, conforme os elementos trabalhados na presente pesquisa acerca da não recepção do art. 62, I, CLT e sobre a limitação de jornada como um direito fundamental, o parágrafo quarto tende a ser declarado inconstitucional.

O proposto art. 350-F determina o dever do empregador em promover a fiscalização da correta aplicação das diretrizes legais de segurança, higiene e de saúde no teletrabalho. Segue a redação do dispositivo:

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:  
I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;  
II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.<sup>220</sup>

O aludido dispositivo sofreu emendas do Relator Senador Paulo Bauer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado ao seu parágrafo único, ficando com a seguinte redação:

Art. 350-F.....  
.....

---

<sup>220</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 274/2013. Documento publicado em 04/07/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>>. p. 3-4. Acessado em 07/05/2017.

Parágrafo único. A fiscalização das condições de trabalho, no domicílio do empregado, pela autoridade competente dependerá de prévia anuência do trabalhador.<sup>221</sup>

A parte que merece destaque é o inciso II e o parágrafo único incluído pela emenda. Ele leva em consideração que a casa é asilo inviolável e por isso exige a prévia anuência do trabalhador. A compatibilização entre o dever de fiscalização do empregador e o consentimento do empregado em permitir que o empregador adentre a sua residência para fiscalizar as condições nas quais se encontram a estação de trabalho deve ser feita no momento do contrato. Em outras palavras, essa possibilidade de fiscalização deve ser proposta no contrato de teletrabalho, por mútuo acordo das partes.

#### **4.2 Projeto de lei nº 326, de 2013, de autoria do Senador Eduardo Amorim**

O Projeto de lei nº 326, de 2013, possui um diferencial no art. 504-B. O conteúdo do dispositivo é o seguinte:

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§1º No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.

§2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§4º É vedada a contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.<sup>222</sup>

O dispositivo sofreu uma emenda no âmbito da Comissão de Assuntos Sociais que suprimiu o parágrafo 5º. O motivo para a exclusão se deve ao fato de que o

---

<sup>221</sup> Relatório ao Projeto de Lei nº 274/2013 da Comissão de Assuntos Sociais do Senado. Relator Paulo Bauer. Documento publicado em 05/09/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574385&disposition=inline>>. p. 9-10. Acessado em: 07/05/2017.

<sup>222</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 326/2013. Documento publicado em 08/08/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 2. Acessado em 07/05/2017.

dispositivo atribuía ao empregado quase que exclusivamente o risco da atividade econômica. Dessa forma, ficou ressaltado que a independência e a subordinação são elementos essenciais da relação de trabalho e, portanto, a presunção de autonomia não é compatível com o instituto do vínculo empregatício.

Com relação ao caput, a previsão de um critério percentual como um dos elementos para definir uma jornada de trabalho como de teletrabalho é um diferencial de conceito com relação ao Projeto de lei 274/2013. Porém, são os demais elementos elencados que definem a essência do teletrabalho, e não uma espécie de parâmetro percentual.

Sobre o parágrafo primeiro, a questão já foi debatida no Projeto de Lei 274/2013. A legislação não pode vedar o controle de uma jornada de trabalho, sob pena de violar o direito fundamental à limitação de jornada (art. 7, XIII, CF/88).<sup>223</sup>

Cumprir lembrar que a fixação de metas é algo inerente a qualquer atividade e função de trabalho, não sendo algo exclusivo do teletrabalho. Porém, não é um elemento que o define.<sup>224</sup> Além disso, o artigo 7, XIII, CF/88, determina como parâmetro objetivo de controle da duração do trabalho o limite de 8 horas diárias e 44 semanais.<sup>225</sup> O direito brasileiro adota como critérios para o controle da duração do trabalho o tempo de serviço efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não sendo elencado como critério a quantidade de metas cumpridas (art. 4, CLT).<sup>226</sup>

Com relação às horas extras, o proposto art. 504-F do Projeto de lei determina que:

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no §3º do art. 504-B.<sup>227</sup>

---

<sup>223</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-14.

<sup>224</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 15.

<sup>225</sup> BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 05/03/2017, às 14:18.

<sup>226</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acessado em 07/05/2017.

<sup>227</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 326/2013. Documento publicado em 08/08/2013. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 3. Acessado em 07/05/2017.

Reitere-se mais uma vez que reconhecida a limitação de jornada como um direito fundamental (art. 7, XIII, CF/88), não há fundamento para que o legislador ordinário vede o pagamento de horas extras, caso haja a prestação de sobrejornada, assim como não pode haver vedação ao exercício de controle e registro do cumprimento da jornada de trabalho.<sup>228</sup>

#### **4.3 Projeto de Lei nº 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Velloso Lucas**

No primeiro artigo do Projeto de lei está previsto um elemento na definição de teletrabalho que também é previsto no Projeto de lei nº 326 de 2013. Segue a redação do dispositivo:

Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.<sup>229</sup>

O elemento em questão é a previsão de um percentual de tempo trabalhado em locais diversos do estabelecimento do empregador e por meio do uso de tecnologia de telecomunicações, critério sugerido para a definição de teletrabalho. Reitere-se a mesma anotação feita no Projeto de lei anteriormente citado sobre esse critério, no sentido de que ele não é um elemento essencial para definir o teletrabalho. Basta que a atividade seja desempenhada total ou parcialmente por meio do uso de tecnologia de telecomunicação e em local distinto do estabelecimento do empregado, ou seja, não seja necessária a presença física do empregado na empresa.<sup>230</sup>

O art. 6º do Projeto de lei prevê os seguintes direitos aos teletrabalhadores:

Art. 6º São direitos do empregado teletrabalhador:

---

<sup>228</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-14.

<sup>229</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 4.505/2008. Projeto apresentado em 16/12/2008. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 1. Acessado em 07/05/2017.

<sup>230</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**, p. 15.

- a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
- b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
- c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;
- d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.

Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.<sup>231</sup>

O dispositivo recebeu uma emenda sobre o caput da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, dispondo o seguinte:

Art. 6º São direitos mínimos do empregado teletrabalhador, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:<sup>232</sup>

O destaque vai para o parágrafo único do dispositivo. Prestada sobrejornada pelo trabalhador, a ele fica reconhecido o direito ao recebimento de horas extras.<sup>233</sup> É nesse sentido que o dispositivo não possui coerência com o ordenamento jurídico e constitucional do Brasil. Nesse sentido, a alínea b) do art. 7 do Projeto de lei em questão tem ligação temática com o parágrafo único do art. 6:

Art. 7º São deveres do empregado teletrabalhador:

- a) habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções;
- b) informação periódica de acordo com as diretrizes empregatícias previamente estabelecidas, seja de forma on line ou offline;
- c) manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador, bem como conservação e asseio do seu ambiente de trabalho, observadas as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho.<sup>234</sup>

---

<sup>231</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 4.505/2008. Projeto apresentado em 16/12/2008. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 2-3. Acessado em 07/05/2017.

<sup>232</sup> Emenda 1 da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei nº 4.505/2008, apresentada em 22/04/2010. Projeto apresentado em 16/12/2008. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 5. Acessado em 07/05/2017.

<sup>233</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 8-9, 11-14.

<sup>234</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 4.505/2008. Projeto apresentado em 16/12/2008. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 3. Acessado em 07/05/2017.

A alínea b) desse dispositivo conflita com o parágrafo único do art. 6. Se é dever do empregado informar o empregador de suas atividades periodicamente, então pressupõe-se que há um canal de comunicação entre eles assim como a possibilidade de controle da jornada, de fiscalização e de auferir horas extras se houver a prestação de sobrejornada.<sup>235</sup>

Outro dispositivo que é digno de nota é o art. 8º do Projeto:

Art. 8º O contrato de teletrabalho deverá ser escrito contemplando todos os direitos e deveres referenciados nesta Lei, bem como aqueles específicos à função que será exercida pelo empregado teletrabalhador, determinando, mesmo que em instrução de trabalho anexa, os bens a serem disponibilizados ao empregado e o local de trabalho, com indicação objetiva da carga horária, que não poderá ultrapassar a prevista na CLT.

Parágrafo único. A carga horária obedecerá ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, uma vez que se trata de jornada de trabalho aberta, sendo devidas, porém, as proporcionalidades referentes ao repouso semanal remunerado.<sup>236</sup>

O dispositivo possui um caráter simbólico ao afirmar que deve ser indicada a carga horária no contrato de teletrabalho e que ela não deve ultrapassar as 8 horas diárias e 44 semanais, remetendo ao comando constitucional que prevê a limitação da jornada (art. 7, XIII, CF/88).<sup>237</sup>

#### **4.4 Projeto de lei nº 6.787 de 2016, de autoria do Poder Executivo (“reforma trabalhista”)**

No âmbito do Poder Legislativo federal foi iniciada uma discussão em torno da chamada “reforma trabalhista” (Projeto de Lei nº 6787 de 2016). Cumpre anotar que o presente tópico foi elaborado enquanto ocorriam as deliberações no âmbito do Congresso Nacional em torno da aludida reforma. A proposição foi enviada ao Senado Federal para deliberações, mas não alcançou o término do processo legislativo (Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017). Nesse seguimento, devido à possibilidade de

---

<sup>235</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 13.

<sup>236</sup> Minuta do Projeto de Lei nº 4.505/2008. Projeto apresentado em 16/12/2008. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4778900&disposition=inline>>. p. 3. Acessado em 07/05/2017.

<sup>237</sup> BRASIL. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 05/03/2017, às 14:18.

inclusão de mudanças na redação do Projeto de Lei em questão, fica anotada a possibilidade de imediata desatualização do presente tópico.

O documento utilizado como base para a construção da análise foi o autógrafo<sup>238</sup> elaborado pela Câmara dos Deputados sobre o Projeto de lei, apresentado em 27/04/2017 pelo Deputado Rodrigo Maia.<sup>239</sup>

Tecidas estas considerações, merece destaque o Projeto de reforma trabalhista por propor a regulamentação do teletrabalho, sugerindo a modernização da CLT neste ponto para que se adapte à nova realidade do século XXI.

Primeiramente, cumpre destacar que a primeira sugestão de regulamentação para o teletrabalho no aludido Projeto é a inclusão no art. 62 da CLT de um inciso III, que insere o teletrabalho como uma hipótese de jornada de trabalho insuscetível de controle. Nesse seguimento, segue a redação da proposta:

Art. 62.....  
III – os empregados em regime de teletrabalho.<sup>240</sup>

À luz de todos os elementos e fundamentos tratados no presente trabalho de pesquisa, a proposta em questão não é adequada. O artigo 62 da CLT foi editado para atender uma necessidade à época de edição da CLT, que era a previsão de um regime de exceção às normas que tratam da duração do trabalho para os casos de jornadas de trabalho nas quais o controle não era possível e nem efetivo.<sup>241</sup>

Assim, considerando que a sociedade global possui recursos tecnológicos suficientes que permitam trabalhar à distância, tendo a informação como matéria prima dessas relações de trabalho construídas sob o pilar da inovação tecnológica, a aludida proposta contida na reforma trabalhista não é adequada, visto que há um

---

<sup>238</sup> Autógrafo no processo legislativo significa “o documento oficial com o texto da norma aprovada em definitivo por uma das Casas do Legislativo ou em sessão conjunta do Congresso, e que é enviado à sanção, à promulgação ou à outra Casa” (Site do Senado Federal. Informação disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/autografo>>. Acesso em: 13/05/2017, às 19:34).

<sup>239</sup> Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado em 23/12/2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_pareceres\\_substitutivos\\_votos.jsessionid=275A4070080D0F2DFA6AAE6FA30A3131.proposicoesWebExterno1?idProposicao=2122076](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_pareceres_substitutivos_votos.jsessionid=275A4070080D0F2DFA6AAE6FA30A3131.proposicoesWebExterno1?idProposicao=2122076)>. Acesso em 13/05/2017, às 19:38.

<sup>240</sup> Autógrafo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016 apresentado em 27/04/2017. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA CAO+FINAL+-+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA CAO+FINAL+-+PL+6787/2016)>. p. 8-9. Acesso em 13/05/2017, às 19:38.

<sup>241</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 942.

dever do empregador de fazer uso desses recursos tecnológicos para a realização do controle de jornada.<sup>242</sup>

Outra proposta do Projeto é a criação de um capítulo II-A no título II da CLT, denominado “Do teletrabalho”. O primeiro dispositivo do capítulo proposto que merece destaque é o art. 75-C, que apresenta o seguinte conteúdo:

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.<sup>243</sup>

Outro ponto que merece destaque é a previsão de transição recíproca entre o regime presencial de trabalho e o teletrabalho, garantindo com isso a flexibilidade na relação de trabalho entre o empregado e o empregador e na própria dinâmica estrutural da empresa.

Nesse seguimento, o parágrafo 2º apresenta uma inconsistência, visto que conflita com o art. 468, CLT. Este determina que as alterações das condições de trabalho só serão lícitas quando promovidas por mútuo consentimento e ainda assim desde que não promovam de forma direta ou indireta prejuízos ao empregado, caso contrário ocorre a nulidade da cláusula que contrarie este dispositivo. Dessa forma, caso seja aprovado, o aludido dispositivo do Projeto conflitará com o art. 468 da CLT, hipótese na qual o intérprete dessas normas terá que se valer dos critérios clássicos de solução de conflitos de lei.<sup>244</sup>

Dessa forma, sugere-se uma alteração no aludido dispositivo para permitir que ocorra a mudança do regime de teletrabalho para o presencial, desde que decorra de mútuo acordo.

---

<sup>242</sup> Conferir nesse sentido: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

<sup>243</sup>Autógrafo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016. Apresentado em 23/12/2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA\\_CAO+FINAL+-+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA_CAO+FINAL+-+PL+6787/2016)>. p. 10. Acesso em 13/05/2017, às 19:38.

<sup>244</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 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 03/05/2017.

Cumpra destacar também o proposto art. 611-A previsto no Projeto nos seguintes termos:

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

.....  
VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;<sup>245</sup>

O aludido dispositivo merece destaque pela previsão do caput. Em um regime de licitude a liberdade negocial dos particulares é ampla, encontrando limites na legislação e nas normas constitucionais.

Nessa linha, o sistema protetivo trabalhista é construído com base em normas imperativas, de ordem pública, sobre as quais não há discricionariedade em sua aplicação. Por isso, são inválidas quaisquer disposições contratuais contrárias a elas.

É nesse sentido que o aludido dispositivo não é adequado, por apresentar um comando legal que permite aos particulares, em tese, usufruir de um tipo de liberdade negocial que possibilite acordos contrários às normas legais.

---

<sup>245</sup> Autógrafo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016. Apresentado em 23/12/2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA\\_CAO+FINAL+-+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=REDA_CAO+FINAL+-+PL+6787/2016)>. p. 30. Acesso em 13/05/2017, às 19:38.

## CONCLUSÃO

O teletrabalho é um tema novo e desafiador para o direito brasileiro. A possibilidade de trabalhar à distância representa uma mudança na percepção da sociedade sobre o trabalho. O contexto de inovação e desenvolvimento tecnológico do século XXI repercute nas instituições do direito de forma a demandar adaptação e respostas ágeis sobre a temática com o passar do tempo.

Nesse seguimento, o trabalho de pesquisa teve como proposta analisar a possibilidade de classificação do teletrabalho como jornada insuscetível de controle/registro. Para isso, buscou-se identificar se há ou não mecanismos de controle efetivos para a jornada de teletrabalho.

Para construir uma resposta ao problema central propôs-se o debate acerca dos seguintes problemas acessórios: faz sentido considerar que há presunção de impossibilidade de efetivo controle de jornada no teletrabalho, o que resultaria na classificação dela como trabalho externo insuscetível de controle de horário (art. 62, I, CLT), ou há possibilidade de controle por meio de recursos tecnológicos? O artigo 62, I, da CLT foi recepcionado? A Constituição de 1988 e a proteção dos direitos trabalhistas são compatíveis com alguma modalidade de trabalho sem limitação de jornada?

Concluiu-se que o artigo 62, I, CLT, foi editado como forma de responder a uma demanda do contexto histórico para o qual a CLT foi editada (1943). Havia jornadas de trabalho sobre as quais era inviável a instituição de um mecanismo de controle efetivo. Nesta monta, não havia como atribuir tal ônus de registro ao empregador diante da impossibilidade de ordem prática.

À luz do século XXI, o contexto no qual a sociedade brasileira está inserida é o de desenvolvimento acelerado das telecomunicações e da tecnologia como um todo aliada à inovação.

Nesse sentido, a precariedade dos mecanismos de controle de jornada identificados pelo legislador à época de edição da CLT não subsiste mais diante dos recursos tecnológicos disponíveis na atualidade. O âmbito de incidência do artigo 62, I, CLT, reduziu no mesmo ritmo do desenvolvimento tecnológico. A conclusão, portanto, é a de que o teletrabalho não é classificável como uma jornada de trabalho insuscetível de controle/registro e que não há uma presunção de impossibilidade de controle efetivo no caso.

Nesse seguimento, o debate em torno da recepção do artigo 62, I, CLT, é marcado por duas posições antagônicas. A corrente que defende a recepção o faz sob o fundamento de que a existência do dispositivo atende a um imperativo de razoabilidade, visto que não há possibilidade de se atribuir o ônus de controle da jornada de trabalho ao empregador quando há total impossibilidade de realizá-lo.

Conforme o exposto, a interpretação pela recepção pode tornar o dispositivo ineficaz, visto que o inclui em um processo de desuso por progressiva supressão de seu âmbito de incidência. Esta interpretação não é válida, segundo os processos de hermenêutica jurídica desenvolvidos na presente pesquisa, pelo fato de o dispositivo tender para a ineficácia.

Dessa forma, a interpretação pela não recepção do artigo 62, I, CLT, é a única resposta válida restante e admitida. Nela defende-se que não houve a recepção do aludido dispositivo pelo fato de a Constituição prever um direito fundamental à desconexão do trabalho (direito ao lazer conjugado com a limitação constitucional de jornada e a dignidade da pessoa humana). Posto isto, conexo a todo direito fundamental há um dever fundamental de proteção, pois não se admite a mera afirmação de um direito sem o concomitante reconhecimento de instrumentos que lhe assegurem a eficácia.

Para solucionar o problema de pesquisa foi aplicado o marco teórico proposto: a tese de integridade e coerência do direito de Ronald Dworkin. A conclusão a que se chegou é no sentido de que a interpretação pela não recepção do artigo 62, I, CLT, é a única resposta válida pelo fato de ser a que melhor corresponde ao ideal de integridade do direito. Levou-se em consideração de um lado o princípio da razoabilidade e a preservação do poder diretivo do empregador (interpretação pela recepção), e de outro a dignidade da pessoa, a limitação de jornada como um direito fundamental do qual decorre o direito à desconexão e ao lazer (interpretação pela não recepção).

A consideração desses elementos à luz da tese de integridade do direito indica como a melhor interpretação a opção por aqueles que atendam de forma mais eficaz aos valores de liberdade, igualdade e respeito à história das instituições da comunidade de princípios brasileira.

Assim, a interpretação que melhor atende a esses valores é a que indica a não recepção do artigo 62, I, CLT, visto que privilegia a dignidade da pessoa humana, o

direito à desconexão e ao lazer, valores proclamados pela Constituição, assim como preserva também o poder diretivo do empregador, que pode ser desempenhado sem empecilhos através dos recursos tecnológicos que viabilizam o teletrabalho, como restou demonstrado na presente pesquisa. Por esses motivos, não é compatível com a Constituição a existência de jornadas de trabalho sem limitação de jornada.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Magno Luiz. “Trabalho, o avanço tecnológico e o direito do trabalhador à desconexão”. *In*: BARBOSA, Magno Luiz e BRITO, Cristiano Gomes de (organizadores). **Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

BEZERRA LEITE. Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2014.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Juízo de ponderação na jurisdição constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. – (Série IDP).

\_\_\_\_\_. “Direitos Fundamentais – tópicos de teoria geral”. *In*: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

\_\_\_\_\_. Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Velloso Lucas. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=82252E519A5F14D089A7CAA0A79C941D.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filenome=PL+4505/2008](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=82252E519A5F14D089A7CAA0A79C941D.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filenome=PL+4505/2008)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011 C/J TST/AIRR-62140-34.2003.5.10.0011, 6ª Turma. Relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 7 de abril de 2010. **Cadernos do TST**: publicação em 15/04/2010, p. 945.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Processo do trabalho. **Sentença em ação trabalhista sob o rito ordinário**. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. Sentença publicada em 27 de julho de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, notícia sobre o caso ilha sem papel. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100205047/empresa-que-utiliza-ilha-sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral>>. Notícia publicada em 26 de novembro de 2012.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei do Senado nº 274/2013. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113558>>.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei do Senado nº 326/2013. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113905>>.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ARE 709212/DF. Relator Min. Gilmar Mendes. **Publicado acórdão no DJe** em 19/02/2015. Supremo Tribunal Federal, notícia: Prazo prescricional para cobrança de valores referentes ao FGTS é de cinco anos. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=279716>>.

\_\_\_\_\_. Projeto de lei nº 6.787 de 2016 (“reforma trabalhista”), apresentado em 23/12/2016. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550865&filename=AA+1+MESA+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550865&filename=AA+1+MESA+%3D%3E+PL+6787/2016)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. TST-RR-37-46.2014.5.04.0601 – 4ª Turma - Desembargadora Convocada Relatora Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em 15 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: publicação em 17/03/2017.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. Autógrafo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado em 27/04/2017. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_pareceres\\_substitutivos\\_votos;jse\\_ssessionid=275A4070080D0F2DFA6AAE6FA30A3131.proposicoesWebExterno1?idProposicao=2122076](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_pareceres_substitutivos_votos;jse_ssessionid=275A4070080D0F2DFA6AAE6FA30A3131.proposicoesWebExterno1?idProposicao=2122076)>.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Consulta ao termo “autógrafo” no glossário legislativo da instituição. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/autografo>>. Acesso em: 13/05/2017, às 19:34.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. **Súmulas**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em 31/05/2017, 21:54.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho – direito individual e coletivo do trabalho**. 9ª edição, ampliada e atualizada. Editora juspodivm, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. “O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho”. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coordenadores). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014. – (Série IDP).

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002. – (Justiça e direito).

\_\_\_\_\_. **O império do direito**. Tradução de Jeferson Luiz Camargo; revisão técnica de Gildo Sá Leitão Rios. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014. (Justiça e direito).

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. “Direito, tecnologia e inovação”. In: MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; P. COELHO, Alexandre Zavaglia (coordenadores). **Direito inovação e tecnologia**. v. 1. Série Direito, inovação e tecnologia. São Paulo: Saraiva, 2015.

Jornal **D24am**. “Amazonas já registrou 40 denúncias de assédio moral no trabalho em 2012”. Amazonas, 13 de maio de 2012. Disponível em: <<http://new.d24am.com/noticias/amazonas/amazonas-ja-registrou-40-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-em-2012/58685>>.

MACIEL, Alvaro dos Santos. “O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana”. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6221&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6221&revista_caderno=25)>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal: processo civil, penal e administrativo**. 10ª ed. rev. ampl. e atual. com as novas súmulas do STF (simples e vinculantes) e com a análise sobre a relativização da coisa julgada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

NEVES, Marcelo. **Entre Hidra e Hércules: princípios e regras constitucionais como diferença paradoxal do sistema jurídico**. 2ª ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2014. (Biblioteca jurídica WMF).

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>.

STRECK, Lenio Luiz. “Art. 489 e art. 926”. In: STRECK, Lenio Luiz; NUNES, Dierle; CUNHA, Leonardo (orgs.). **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho – Vol. 2**. 20ª edição, atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. “O assédio por meios eletrônicos e o teleassédio moral”. Revista **Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3456, 17 dez. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23225>>. Acesso em 06/05/2017.

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