

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito

Carolina Costa Cassiano

**ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O CONTROLE DE JORNADA NO
TELETRABALHO**

Ouro Preto

2021

Carolina Costa Cassiano

**ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O CONTROLE DE JORNADA NO
TELETRABALHO**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves

Coorientador: Mestrando Weverton Costa Peixoto

Ouro Preto

2021



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Carolina Costa Cassiano

Análise jurisprudencial sobre o controle de jornada no teletrabalho

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 13 de janeiro de 2022

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. André de Abreu Costa - Universidade Federal de Ouro Preto
Prof. Dr. Felipe Comarela Milanez - Universidade Federal de Ouro Preto
Weverton Costa Peixoto - Coorientador - PPGD - Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 18/01/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 18/01/2022, às 18:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0269795** e o código CRC **7148CF5F**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.000706/2022-82

SEI nº 0269795

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

“A vida divide-se em três etapas: o que se foi, o que está, e o que será. Dessas três a que vivemos é a mais breve. A vindoura é duvidosa. A vivida é certa, mas irrevogável. Contra esta última à fortuna perdeu todos os seus direitos, já que não consegue que seu arbítrio possa recuperá-la.”

(Sêneca)

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo a análise jurisprudencial do controle de jornada dos teletrabalhadores, regulamentado atualmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações impostas pela Lei 13.467/17. Com o crescente avanço das tecnologias de comunicação e a alta demanda por produtividade se faz necessária a análise das chamadas flexibilizações da legislação trabalhista. Buscou-se demonstrar a necessidade do limite de duração do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais, como por exemplo, o direito fundamental ao trabalho digno, além dos impactos observados na saúde dos teletrabalhadores devido ao tempo à disposição do empregador. Foi sustentada a inconstitucionalidade do artigo 62, III, da CLT, diante dos efeitos jurídicos da legislação em vigor, analisando como a jurisprudência consolidou o tema. O texto se dedica a realizar uma análise crítica, demonstrando a importância da proteção às garantias constitucionais no tocante à preservação de direitos fundamentais. O método de pesquisa se deu pela análise jurisprudencial, manifestações doutrinárias e pela legislação trabalhista.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direitos Fundamentais. Jurisprudência. Horas Extras. Duração da Jornada.

ABSTRACT

The scope of this work is the jurisprudential analysis of the control of teleworkers' working hours, currently regulated by the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), with the amendments imposed by Law 13.467/17. With the growing advancement of communication technologies and the high demand for productivity, it is necessary to analyze the flexibilization of labor legislation. This work demonstrates the need for a working duration limit and its relationship with fundamental rights and the impacts observed on the health of teleworkers due to the time available to the employer. The unconstitutionality of article 62, III, of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) was sustained, given the legal effects of the legislation in force, analyzing how jurisprudence consolidated the issue. The text is dedicated to carrying out a critical analysis, demonstrating the importance of protecting constitutional guarantees with regard to the preservation of fundamental rights. The research method was based on jurisprudential analysis, doctrinal manifestations and labor legislation.

Keywords: Telework. Labor Reform. Fundamental rights. Jurisprudence. Overtime. Duration of the Journey.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO	8
2.1. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil	8
2.2 A Constituição da República, 1988 e a duração do trabalho	14
2.3 As exceções do artigo 62 da CLT	16
3 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO	19
3.1 A Lei 13.467/2017 e o teletrabalho	19
3.2 A duração do trabalho no teletrabalho	23
3.3 A jornada extraordinária e o direito fundamental à saúde	27
4 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRTs SOBRE O ARTIGO 62 DA CLT ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	30
4.1 Decisões de constitucionalidade do artigo 62 da CLT	30
4.2 Decisões de inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT	34
4.3 Fundamentos mais relevantes de interpretação do artigo 62 da CLT	37
5 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRTs SOBRE O ARTIGO 62, INCISO III, DA CLT DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA	40
5.1 Decisões sobre o artigo 62 da CLT, inciso III	40
5.2 Fundamentos mais relevantes de interpretação do artigo 62 da CLT, inciso III	42
6 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Muito embora se reconheçam as inúmeras potencialidades das tecnologias de comunicação que inovaram e ampliaram o acesso ao trabalho fora das dependências do empregador, facilitando o labor de qualquer lugar a qualquer tempo, reconhece-se que estas mesmas inovações criaram um problema sócio-jurídico-econômico.

A suposta dificuldade de gerenciar o tempo do empregado à disposição do empregador levou o legislador, com o objetivo de atender as demandas mercadológicas, a uma flexibilização do controle de jornada do empregado, pois, em tese, seria inviável exercer fiscalização sobre o tempo que o empregado em regime de teletrabalho de fato se dedica ao emprego.

Por mais estranho que seja uma crítica ao sistema dominante que revolucionou e reorganizou o mercado de trabalho, principalmente durante o isolamento social da pandemia da Covid-19, o desenvolvimento deste estudo justifica-se pela necessidade de analisar os efeitos que a ausência de um limite de duração do trabalho pode ensejar. Por exemplo é importante pensar na relação que a transformação do tempo livre em tempo produtivo em razão da fusão entre ambiente profissional e doméstico tem com as doenças psíquicas ou físicas relacionadas à redução do tempo de descanso. Assunto este que permeia a vida da classe trabalhadora, que luta por um espaço no mercado competitivo de trabalho se submetendo a prazos reduzidos e cargas horárias extenuantes, pela busca de ascensão profissional ou reconhecimento.

Afinal, em uma sociedade que é normal reproduzir o refrão que se “está dormindo tarde e acordando cedo, uma hora você vai dar sorte”, surge a necessidade de problematizar a busca pela produtividade dentro do contexto dos teletrabalhadores, que não têm direito às horas extras em caso de sobrejornada.

O marco teórico utilizado de base para pesquisa se deu pela teoria defendida pela Gabriela Neves Delgado, que concebe o direito do trabalho digno como uma garantia constitucional. Demonstrando que a exceção do art. 62, inciso III, da CLT, apesar de regulamentar o teletrabalho, contrapõe norma constitucional na medida em que é contrária ao inciso XIII, do artigo 7º, da CF e afeta diretamente o direito ao trabalho digno. Afinal, a regra geral concede a todos os empregados, independentemente da modalidade contratual trabalhista, o direito à limitação da jornada de trabalho.

O método de pesquisa foi jurídico-dogmática, com uma investigação jurídica interpretativa, sendo uma pesquisa bibliográfica com análise de conteúdo possibilitando uma

visão ampla e comparativa acerca do assunto. Foram utilizados a jurisprudência, doutrina, artigos científicos, o conteúdo disposto na Lei nº 13.467/17, e as normas infraconstitucionais.

O presente trabalho, portanto, relaciona a importância da jurisprudência pacificada no controle de jornada no teletrabalho, vez que as normas estão supostamente em conflito material. Assim, para verificar o posicionamento jurisprudencial sobre a temática e direcionar a pesquisa foi necessário estabelecer a pergunta: qual era a jurisprudência majoritária do Tribunal Regional do Trabalho sobre controle de jornada e horas extras dos empregados do art. 62 da CLT antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e quais são atualmente os fundamentos para conceder e os fundamentos para negar pagamento de horas extras ao teletrabalhador empregado.

Diante disso, alguns julgadores se posicionavam pela inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, e outros não. Entretanto, o legislador infraconstitucional legitimou a exclusão de certos empregados da regra constitucional do inciso XIII, do artigo 7º da CF. Assim, a hipótese inicialmente adotada para responder essa questão é que a tendência da não existência do controle de jornada, que enseja a regra do art. 62 da CLT, será presunção jurídica, em face da qual se admite prova em contrário para afastar a incidência do artigo, que também exclui os teletrabalhadores do controle de jornada.

Para atingir o objetivo, fez-se após a introdução um estudo sobre a importância do limite de duração da jornada no ordenamento brasileiro, de como surgiu a legislação trabalhista que está vigente e qual sua relação com o direito fundamental ao trabalho. No capítulo seguinte, foi introduzido o tema do teletrabalho, abordando a regulamentação dessa modalidade de emprego no Brasil e os efeitos da exclusão do teletrabalhador do controle de jornada.

Depois disso, foi realizada uma análise sobre a constitucionalidade dos julgados que dispõem sobre as exceções do art. 62 da CLT, bem como os fundamentos usados para análise de controle de jornada do teletrabalhador pelo Poder Judiciário, para enfim analisar os fundamentos para conceder ou negar o pagamento de horas extras ao teletrabalhador.

Por fim, o estudo pretendeu demonstrar que mesmo com a intenção do legislador de afastar a regra constitucional, a jurisprudência adotou o princípio da primazia da realidade sobre a forma para conceder ou negar as horas extraordinárias ao teletrabalhador. Além disso, foi defendido que uma jurisprudência pacificada é de suma importância para garantir a segurança jurídica das partes nos casos de conflito de interpretações das normas. Ao final, será possível defender o reconhecimento da inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT.

2 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO.

Dentre as pequenas certezas que a humanidade tem sobre a vida é de que ela é breve. Nesse sentido, o filósofo estóico Sêneca¹ (4 a. C. - 65) disse uma vez “Ouvirás a maioria dizendo: aos cinquenta anos me dedicarei ao ócio. Aos sessenta, ficarei livre de todos os meus encargos”. Que certeza tens de que há uma vida tão longa?”. Com essa reflexão o filósofo, advogado e escritor da época se debruça em dois temas alvo de relevantes debates para a sociedade até os tempos atuais: a vida, o tempo e a escassez de ambos.

Assim, sabendo que o tempo é limitado e a vida breve, e partindo do pressuposto que a maioria da população necessita laborar em rotinas extensas para sobreviver, o presente trabalho irá, sem entrar em questões filosóficas, mas sim jurídicas, abordar como é a equação entre tempo e trabalho na sociedade atual. Cabe destacar que a definição de uma duração de trabalho “justa” é subjetiva e difere dependendo do período histórico e da sociedade em que é analisada, pois ela sofre alterações ao longo do tempo.

Logo, para discorrer sobre a importância da duração no trabalho no ordenamento jurídico atual e seus efeitos, é necessário retroagir ao contexto histórico-sociológico das relações de trabalho, bem como as mudanças ocasionadas nesta seara a partir das alterações geradas pelo capitalismo. Tais aspectos serão analisados neste capítulo.

2.1. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Na doutrina, o conceito de duração do trabalho difere do de *jornada de trabalho* e do de *horário de trabalho*, pois apesar de terem terminologias correlatas, possuem conceitos diferentes de fenômenos essenciais para o estudo da temática trabalhista. No Brasil, por duração do trabalho compreende-se o tempo que o empregado está à disposição do seu empregador, aguardando ou executando ordens relativas ao seu contrato de emprego², possuindo sentido amplo e englobando o período relativo ao tempo de trabalho diário, mensal, repouso semanal e até mesmo feriados.

¹ SÊNECA, Lucio, Aneu. **A brevidade da vida**. São Paulo: Lafonte. 2020.

² ALVES, Amauri, Cesar. **Manual de direito do trabalho contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**. Belo Horizonte: RTM, v.2. 2021.

Já a jornada de trabalho se restringe ao lapso temporal de disponibilidade diária compactuada contratualmente na relação empregado e empregador. Nesse sentido, é importante citar o conceito apresentado por Maurício Godinho Delgado³:

Originalmente o período considerado pelo conceito de jornada seria o lapso temporal diário (jornada diária), em face da expressão primitivamente referir-se ao dia (giornata - giorno). Hoje, contudo, confere-se à expressão, na órbita juslaboral, a flexibilidade necessária para abranger, além da ideia de jornada diária, as noções de jornada semanal e mesmo jornada mensal.

Horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária⁴. Em outras palavras, corresponde ao início e fim do expediente, por exemplo, um período de labor de 09h00 às 18h00.

Conforme demonstrado, apesar de a duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho serem expressões diferentes, elas podem facilmente ser objeto de equívocos terminológicos, vez que são semelhantes, sendo a primeira mais ampla que as demais.

Além dos aspectos doutrinários, a duração do trabalho encontra-se regulamentada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e na Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo um limite de duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.⁴ Já em caso de horas extraordinárias, estas devem ser compensadas com acréscimo de adicional.

Sob essa perspectiva, cabe uma breve retrospectiva histórica do porquê a duração do trabalho é elemento essencial ao ordenamento jurídico brasileiro.

O modelo de organização do trabalho tem origem no capitalismo industrial dos Séculos XVIII e XIX, no qual a jornada de trabalho da época passava de 12 horas para homens, mulheres e crianças.⁵ Nesse cenário em que inexistia a intervenção estatal nas relações sociais e predominavam as desigualdades materiais entre os sujeitos, as regras contratuais trabalhistas surgiam via livre estipulação das partes.

Uma relação trabalhista em geral possui dois polos: de um lado encontra-se a pessoa que precisa vender sua força de trabalho em troca da subsistência, e do outro o sujeito que detém o capital, controla os meios de produção e se apropria dos resultados que a força de trabalho

³ DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

⁵ LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. São Paulo: Claridade Ltda., 2003.

produz. Nesse sentido, Sabrina Fernandes⁶ ensina que “toda pessoa que precisa vender sua força de trabalho como meio de sustento para um terceiro que enriquece a partir disso é explorada, pois o terceiro se apropria do valor criado pelo trabalhador, para si mesmo”.

Assim, é certo que o lado mais frágil da relação se submete ao trabalho e regras determinadas pelo empregador, presumindo-se assim a preponderância da vontade do contratante, pois é o detentor dos meios de produção”⁷.

De acordo com os ensinamentos de Karl Marx, surge o antagonismo de classes resultando na oposição entre explorados e exploradores. Portanto, a instituição de uma jornada de trabalho controlada é resultado de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta, entre a classe capitalista e a classe trabalhadora.

Tal situação demonstra que a existência do controle de duração da jornada dentro do contexto mercadológico capitalista, é essencial para controlar a exploração desmedida do trabalho humano e garantir o mínimo de dignidade existencial do empregado. Assim, o conflito histórico que deu origem a diversos movimentos sociais, influenciou diretamente nas legislações e textos constitucionais que hoje tutelam direitos básicos aos trabalhadores. No tocante ao tema, nas palavras de Luiz Philippe Vieira de Melo⁸:

Nesse processo contínuo de transformação da realidade social, o Direito do Trabalho, em sua essência surgiu justamente diante de grandes transformações tecnológicas. O aparecimento das máquinas a vapor na Inglaterra e a grande repercussão que esse acontecimento científico e econômico teve na relação entre empregadores e empregados, moldando o próprio modo de produção industrial, possibilitou o surgimento das grandes lutas de resistência do operariado de então, visando melhores condições de trabalho e a própria conscientização em torno da dignidade de tantos trabalhadores. A partir daí, construiu-se uma história de sangue, suor e lágrimas, por meio da qual se conseguiu o reconhecimento de direitos mínimos, a fim de que a vida humana passasse a receber alguma consideração.

Maurício Godinho Delgado⁹ alega que o Direito do Trabalho serve de protetor aos interesses dos vulneráveis frente ao sistema capitalista, agindo na qualidade de justiça social,

⁶ FERNANDES, Sabrina. **Se quiser mudar o mundo, um guia político para quem se importa**. São Paulo: Planeta, 2020.

⁷ ALVES, Amauri, Cesar. **Manual de direito do trabalho: contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**. Belo Horizonte: RTM, v.2. 2021.

⁸ LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2017.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Parassubordinação no Direito Do Trabalho: Conceito, Objetivos e Efeitos Jurídicos. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. Distrito Federal, p. 138-157, 2019.

política pública de inclusão econômica, social e cultural de pessoas humanas. Nas palavras do autor:

[...] O Direito do Trabalho é considerado, na história das principais sociedades do Ocidente, instrumento de justiça social, por contribuir para a implantação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem estar em favor de suas respectivas populações. Essa vinculação pode ser estabelecida porque a participação das pessoas na vida econômica é feita, regra geral, pelo trabalho, ao invés de outro veículo de geração de renda.

Contudo, a valorização do trabalho e a evolução do Direito do Trabalho na sociedade brasileira é relativamente recente. Um dos marcos iniciais se deu em meados de 1930 no governo de Getúlio Vargas, no qual se estruturou uma política trabalhista ainda tímida. Surgindo a concessão de direitos protetivos, criou-se o Ministério do Trabalho, bem como um órgão judicial de solução de conflitos na tentativa de atender algumas reivindicações da classe trabalhadora. Nesse sentido, conforme leciona Domingos Giroletti¹⁰, algumas mudanças se destacaram durante esse período, como por exemplo, a criação das comissões de conciliação, medidas que visavam regularizar a jornada dos empregados, e o trabalho de mulheres e menores de idade.

Por todo o exposto, pode-se afirmar que o elemento contratual da duração do trabalho esteve no cerne da conjuntura da qual emergiram os primeiros conflitos trabalhistas e, conseqüentemente, ao surgimento e progresso graduais das políticas trabalhistas, mas não sem oposição, vez que os movimentos dos trabalhadores foram severamente perseguidos. Mas tal evolução do direito trabalhista será analisada no próximo ponto.

Definitivamente a instituição de um órgão como a Justiça do Trabalho, que se vale do aparato legislativo específico para tutela dos interesses individuais e coletivos da classe-que vive-do-trabalho, foi um enorme facilitador para o requerimento dos direitos dos empregados na dimensão social e jurídica.

Por outro lado, apesar da fama política de Getúlio Vargas quanto às iniciativas populares trabalhistas, a proposta de um órgão jurisdicional trabalhista é anterior a esse governo.

O fato é que foi em 1923 com o então Presidente da República, Artur Bernardes, que fora instituído o Conselho Nacional do Trabalho, desenvolvendo o esboço daquilo que após a Revolução de 1930 seria o Ministério do Trabalho¹¹. A partir daí, com a Constituição de 1934, foi dado o passo definitivo para instituição da Justiça do Trabalho como é conhecida hoje, assim

¹⁰ GIROLETTI, Domingos. **Fábrica, convento e disciplina**. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1991

¹¹ OLIVEIRA, José Teixeira de. **Dicionário brasileiro de datas históricas**. Petrópolis: Vozes, 2002.

o art. 122 do dispositivo, dispõe que para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho”.¹²

Contudo, pode ser destacado que a gênese do direito do trabalho remonta há muito tempo, com a superação do sistema feudal e das práticas de servidão. Maurício Godinho Delgado afirma, nesse sentido, que é impossível definir o direito do trabalho antes do marco do assalariamento e do trabalho livre, vez que a escravidão não guarda paralelo com o sistema protetivo. Afinal, este só foi desenvolvido quando sujeitos livres passaram a ser objeto de uma relação contratual.

Posteriormente, o princípio da dignidade humana começou a se estruturar com o Iluminismo europeu dos séculos XVII e XVIII, culminando no abandono do feudalismo e colonialismo em certos países.¹³ O mundo começou timidamente a relacionar a dignidade da pessoa humana ao Direito do Trabalho, dispondo que o trabalho deve ser meio para possibilitar uma existência digna, mas tais evoluções ocorreram seletivamente e gradualmente, pois no início, parte da população foi excluída.

No Brasil, atualmente considerada de suma importância regulamentadora, a Consolidação das Leis Trabalhistas rege o Direito do Trabalho desde o Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, sendo uma conquista relativamente nova e implementada após diversos conflitos históricos. A CLT aparece para consolidar e uniformizar as diversas legislações e se torna uma enorme conquista para a classe trabalhadora frente às modificações econômicas capitalistas.

Em diversos momentos históricos, o conceito de trabalho digno e do valor social do trabalho foram alvo de debates por intelectuais, historiadores, filósofos, sociólogos ou juristas. Entre os estudiosos da dignidade do trabalho, Gabriela Neves Delgado¹⁴ ensina que o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano. Por esta razão, ainda de acordo com a autora, é que se defende a tese de que, pelo menos, os direitos trabalhistas alçados à qualidade de indisponibilidade absoluta sejam assegurados a todo e qualquer trabalhador.

Por fim, o presente estudo pretende destacar que apesar do termo trabalho digno tomar relevância e notoriedade durante aquele cenário, foi com o advento da Constituição de 1988,

¹² BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>.

¹³ FACHINI, Tiago. Princípio da dignidade humana. 18 de novembro de 2020. Disponível em <<https://www.projuris.com.br/principio-da-dignidade-humana/#.>>

¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. Belo Horizonte, n.º.49, p.63-80, jul. – dez. 2006. p. 74.

que de fato notaram-se avanços. Livia Mendes Moreira Miraglia¹⁵ afirma que é por meio do trabalho digno que a pessoa se afirma e se insere na sociedade capitalista. Possibilitando ao indivíduo o acesso às condições de uma vida digna para si e sua família.

Tal afirmação também encontra fundamento na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948¹⁶, a qual postula que todo aquele que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

O art. 24 da DUDH vai além e deixa explícito que todo indivíduo deve gozar de momentos de descanso, não sendo mero meio para satisfação dos interesses do capital, vez que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Em síntese, as circunstâncias históricas nacionais e globais foram fatores determinantes para a valorização do trabalho humano, pois as lutas sociais caminharam em direção ao reconhecimento de que o trabalho enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no valor da dignidade humana.

Recorrendo à doutrina de Ricardo Resende¹⁷, o conceito de dignidade humana representa a ideia de que o ser humano é um fim em si mesmo, por tanto não pode ser coisificado, como um meio para atingir objetivos. Nas palavras do autor “não se admite que seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital”.

Corroborando com tal afirmação, Alves¹⁸ ensina que o capital funciona corretamente quando vai além de usar o trabalho para gerar lucros, mas o utiliza enquanto reconhece a dignidade da pessoa no homem que trabalha. Ademais, o autor, fazendo referência à obra de Gabriela Neves Delgado, taxa as seis características principais do direito fundamental ao trabalho digno, seriam elas:

[...] Vedação à coisificação do trabalhador; inserção mínima do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo a efetivação de direitos trabalhistas mínimos; respeito à integridade física e moral do trabalhador; **garantia de**

¹⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

¹⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 de dezembro 1948. Disponível em <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>

¹⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2020.

¹⁸ ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno XXI**. São Paulo: LTr., 2020.

contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada; respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente. (grifo do autor).

Conforme ensina Gabriela Neves Delgado, quando o valor se torna um valor jurídico significa que ele foi regulamentado pelo ordenamento jurídico, podendo o operador do Direito, inclusive, utilizar-se da coerção para protegê-lo.¹⁹

Por tal fato, é que cabe ao Estado o papel fiscalizador dessas relações. Ademais, o Direito do Trabalho de acordo com Amauri Cesar Alves²⁰ é hoje “além da dimensão dos Direitos Humanos, instrumento fundamental de efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana”.

Diante do exposto, entende-se que deve ser utilizada a regulamentação jurídica para resguardar direitos, garantido o acesso ao ser humano que trabalha a uma jornada controlada e razoável, para que o empregado não seja mero meio de satisfação dos interesses de seus empregadores.

2.2 A Constituição da República, 1988 e a duração do trabalho.

Apesar dos avanços até aqui demonstrados, foi com a Constituição Federal de 1988 que o direito ao trabalho digno foi elevado à categoria de direito fundamental, conforme observado no Título I da CF/88 que ao dispor sobre os princípios fundamentais destaca que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; **III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;** V - o pluralismo político. (grifo do autor)

Conforme o artigo supracitado, a Dignidade da Pessoa Humana, juntamente com o valor social do trabalho, demonstra a existência de valores contidos na legislação que devem direcionar o ordenamento jurídico brasileiro ao objetivo da Carta Magna. No caso, o desenvolvimento de uma sociedade com diversos valores, entre eles os do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. Belo Horizonte, n.º.49, p.63-80, jul. – dez. 2006. p. 74.

²⁰ ALVES, Amauri Cesar. Função Capitalista do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**., São Paulo, ano 77, p. 1-30. set. 2013. p. 6.

Nesse sentido, Gabriela Neves Delgado²¹ resume a ideia dizendo que se o trabalho é direito fundamental, deve ser pautado na Dignidade da Pessoa Humana, e sendo assim:

Quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado constitucionalmente é o trabalho digno. Primeiro, devido ao nexo lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear de Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador.

Sendo a sociedade mutável, cabe ao direito e à legislação, modificarem-se para acompanhar eventuais mudanças sociais e garantir que direitos básicos sejam protegidos das alterações sociais. Portanto, o direito tem como característica a adaptabilidade, e assim como Paulo Nader ensina:

As instituições jurídicas são inventos humanos, que sofrem variações no tempo e no espaço. Como processo de adaptação social, o direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilidade social. A necessidade de ordem, paz, segurança, justiça, que o direito visa a atender, exige procedimentos sempre novos. Se o direito se envelhecer, deixa de ser um processo de adaptação, pois passa a não exercer a função para qual foi criado. Não basta, portanto, o ser do direito na sociedade, é indispensável o ser atuante, o ser atualizado. Os processos de adaptação devem-se renovar, pois somente assim o direito será um instrumento eficaz na garantia do equilíbrio e harmonia social.

Desse modo, mesmo a CF/88 tendo por característica a rigidez quanto à sua estabilidade, como forma de trazer segurança jurídica, há a possibilidade de serem propostas emendas à Constituição caso os legitimados legais se manifestem²². No direito brasileiro, a Carta Magna pode ser emendada após votação em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, se houver três quintos dos votos, via poder constituinte derivado reformador.

Em resumo, o direito ao trabalho no Brasil é reconhecido como um direito econômico-social fundamental, contudo, encontra óbices para de fato garantir interesses trabalhistas individuais e coletivos. Afinal, embora exista proteção jurídica com o status de garantia constitucional, havendo previsão de um procedimento específico que dificulta a alteração da norma, como a votação por três quintos para emendas à constituição. O legislador infraconstitucional se vale de leis ordinárias, como a Reforma Trabalhista, para atacar direitos já tutelados, claramente cedendo aos interesses do empresariado e do capital.

²¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

²² A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) pode ser apresentada pelo presidente da República, por um terço dos deputados federais ou dos senadores ou por mais da metade das assembleias legislativas, desde que cada uma delas se manifeste pela maioria relativa de seus componentes, desde que não tenham por objeto suprimir cláusulas pétreas.

2.3 As exceções do artigo 62 da CLT

Existem três hipóteses de exclusão de empregados das normas existentes no capítulo de duração do trabalho da CLT, entre elas estão os que exercem atividade externa incompatível com o controle de jornada, os cargos de gestão e, com a alteração trazida pela Reforma, os teletrabalhadores. O artigo 62 da CLT foi inserido no ordenamento em 1943, sofreu modificações em 1994, e recebeu o inciso III em 2017 com a Lei da Reforma Trabalhista. Possuindo atualmente a seguinte redação:

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994);

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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

III - os empregados em regime de teletrabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Contudo, os incisos acima são objeto de intensos debates entre constitucionalistas, vez que a CF/88 estipula limite constitucional de duração do trabalho, conforme já demonstrado no presente trabalho. Assim, doutrinadores divergem quanto à constitucionalidade dos incisos do artigo 62 da CLT, pois supostamente a norma infraconstitucional está em contradição com a vedação do artigo art. 7º, XIII da CF. Logo, alguns estudiosos afirmam que os incisos I e II não deveriam nem ter sido recepcionados pela CF/88, e que o inciso III seria inconstitucional.

Superficialmente, cabe informar que há diferença entre o conceito de recepção de uma norma e de norma inconstitucional, a primeira consiste no fenômeno em que normas de uma ordem jurídica anterior são validadas pela nova ordem, pois se tratam de conteúdos materialmente compatíveis, e caso sejam incompatíveis o termo correto é não-recepção. Ou seja, a incompatibilidade gera uma não recepção ou revogação, não se tratando de inconstitucionalidade. Por tal razão, afirma-se que os incisos I e II do artigo 62 da CLT não deveriam ter sido recepcionados.

Já uma norma é considerada inconstitucional materialmente, quando o conteúdo da lei contraria preceito constitucional ou princípio da constituição. Andrade Filho²³ ensina que:

A inconstitucionalidade pode ser formal ou material. A inconstitucionalidade formal acontece no processo de formação ou produção da norma, quando é desrespeitado algum ditame do processo de elaboração legislativa prescrito na Constituição, seja no que se diz respeito à competência da autoridade ou do órgão que edita a norma. A inconstitucionalidade material acontece quando o conteúdo da norma não está de acordo com o que determina a Constituição.

Ou seja, a constitucionalidade decorre da compatibilidade com a Constituição vigente. Diante de tais fatos, nota-se uma inconstitucionalidade na referida legislação, pois de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro existe uma hierarquia entre as normas a qual deve ser respeitada.

Nesse sentido, Fernanda Favorito²⁴ ensina em seu artigo que “A Constituição Federal é a norma jurídica hierarquicamente superior e havendo conflito entre o seu conteúdo e o conteúdo de uma norma infraconstitucional, a Constituição Federal deve prevalecer”. Diante disso, o Prof. Amauri Cesar Alves ao analisar a inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62, diz que ela ocorre por uma:

Exceção infundada e injustificada do limite constitucional de jornada estabelecido no artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição da República, que a final de contas é direito fundamental social de todo e qualquer cidadão trabalhador e não pode ser afastado por regra legal ordinária.

Sobre a temática, Carmen Camino citada por Lucas Serafini²⁵ disserta que:

O que impressiona é não ter, o legislador ordinário, ao editar a Lei nº 8.966/94, atendido à disposição expressa do inciso XIII do art. 7º da CF, que somente admite exceções à jornada de oito horas, mediante negociação coletiva, nos casos de redução e compensação. Se já se sustentava, à luz do antigo texto do art. 62 da CLT, a tese de não ter sido recepcionado pela Constituição de 1988, é de se proclamar a inconstitucionalidade do novo texto, editado em constância da Carta de 1988.

Dessa forma, é preciso refletir se a legislação segue adequada, dado às normas relativas à limitação de jornada. Por fim, nota-se que a (des)regulamentação do teletrabalho serviu para

²³ ANDRADE FILHO, Edmar Oliveira. **Controle de Constitucionalidade de Leis e Atos Normativos**. São Paulo: Dialética, 1997.

²⁴ FAVORITO, Fernanda. **Inconstitucionalidade da Norma e o Controle de Constitucionalidade**. 2014. In: *Âmbito Jurídico*. Disponível em <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/inconstitucionalidade-da-norma-e-o-controle-de-constitucionalidade>>.

²⁵ SERAFINI, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. *Perspectiva*, Erechim. v.35, n.130, p. 161 -176, junho/2011. Apud Carmem Camino, 2004, p. 403/404.

uma coisa - tornar mais excludente à proteção jurídica trabalhista de tais empregados, uma vez que alteração trazida pela Reforma Trabalhista implica em prejuízo e precarização do empregado em teletrabalho-. A precarização pode ocorrer porque aumentar a disponibilidade diária de trabalho mantendo o salário é igual a reduzir o valor desse salário, ou seja, é um ataque material contra o empregado.

Este importante ponto de alteração, o inciso III, do artigo 62 da CLT que regulamenta sobre o teletrabalhador será abordado no próximo capítulo, vez que foi inserido após Reforma Trabalhista, e neste tópico o foco encontra-se nos posicionamentos doutrinários sobre a inconstitucionalidade ou não, das exceções existentes do art. 62 da CLT.

3 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

Neste título, a pesquisa apontará, uma breve análise sobre o teletrabalho, seguida das alterações substanciais promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista. Além de, tecer considerações sobre o recente dispositivo legal, suas conceituações e características para enfim apresentar como era a antes à regulamentação do teletrabalho no Brasil, e como se encontra o ordenamento jurídico após a vigência da Lei, e, ao fim, discutir sobre o direito fundamental à saúde no meio ambiente laboral.

3.1 A Lei 13.467/2017 e o teletrabalho.

Como a sociedade, o trabalho está em constante transformação, e para melhor compreensão do tema faz-se necessária uma breve retrospectiva histórica, tendo em vista que há algum tempo, a nova economia acompanhada de todo seu caráter inovador e disruptivo tem impactado diretamente a sociedade.

O debate, portanto, se inicia no contexto em que as novas tecnologias de informação e comunicação vêm alterando e migrando diversos setores de trabalho para o ciberespaço. No Brasil, a habitualidade do teletrabalho apesar de ter ganhado bastante notoriedade por meio da regulamentação normativa da Lei 13.467/2017, já era uma prática existente no mercado de trabalho desde a década de 70.

Entretanto, apenas em 2011 o teletrabalho foi incluído na CLT por meio da Lei 12.551 em uma tentativa superficial de regulamentação, equiparando o trabalho desenvolvido no estabelecimento empresarial àquele realizado remotamente:

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 emprego²⁶.

Ademais, o parágrafo único do artigo supracitado, estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais de controle e supervisão do trabalho alheio. Posteriormente, a Lei n. 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, inseriu no Capítulo II-A, no Título II o

²⁶ BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República [2011].

Disponível em:

<<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12551&ano=2011&ato=73203YU1UMVpWT2f9>>

inciso III no artigo 62 da CLT, dispondo que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo da Duração do Trabalho.

Assim, o artigo 62 incluiu o teletrabalho entre as atividades não abrangidas pelo controle de jornada em conjunto como os empregados que, exercem atividade externa incompatível com o controle de horários e os gerentes de cargos de gestão “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)”²⁷.

Dessa forma, em vigor desde 2017, a Reforma incitou na sociedade diversos debates sobre as finalidades das alterações inseridas na CLT. O fato é que, a nova legislação, apesar de reduzir as garantias trabalhistas, regulamentou formalmente o teletrabalho. Todavia, considerar a Lei 13.467/2017 avanço, na medida em que a sua tendência foi diminuir a proteção trabalhista em suposta predileção à economia, é um equívoco. Pois, ao mesmo tempo em que se instituiu a Lei, aumentando a segurança jurídica dos contratantes, precarizou-se acentuadamente os sujeitos já vulneráveis do sistema dominante, o trabalhador.

Em resumo, o conceito de teletrabalho atual consiste na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo e nem com o trabalho desenvolvido em casa, mais conhecido como *home office*²⁸. Ademais, a norma incorporada a Consolidação das Leis do Trabalho acrescentou os artigos 75-A a 75-E no Capítulo II-A²⁹, e de acordo com a previsão:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas; que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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.

²⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>.

²⁸ Haja vista que o trabalho em casa pode ser qualquer tipo de atividade laboral, como o de uma costureira que confecciona peças exclusivamente para uma determinada empresa têxtil, o qual, não requer necessariamente tecnologias da informação.

²⁹ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

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

Em relação ao regime, ele facilita por meio dos recursos tecnológicos disponíveis, um empregado trabalhar de casa ou qualquer lugar diferente do estabelecimento do empregador, enquanto o empregador exerce o controle e direcionamento do serviço por vias remotas. Logo, a comunicação entre as partes se dá por meio de videoconferências, e-mails, ligações e até sistemas informatizados, permitindo um controle do que é feito ou não, havendo assim a subordinação por meio da supervisão realizada sob meios digitais.

Neste passo cabe mencionar, embasando o argumento nas teorias que defendem o trabalho como valor social dotado de dignidade, que não deve uma norma infraconstitucional sobressair ao regulamentar uma clara desregulamentação de direitos. Vez que os artigos retro mencionados, apesar de configurarem o teletrabalho como uma forma de relação de emprego em vez de trabalho autônomo, garantindo assim os efeitos protetistas da CLT, ao ser regulamentado foi inserido como obstáculo uma jornada de trabalho regular contrariando ao preceito constitucional do artigo 7º da CF - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho-. Nesse sentido, acertadamente, o estimado professor Mauricio Godinho³⁰ sintetiza que a Reforma ao tratar sobre o teletrabalho:

Não cria qualquer direito específico para o empregado enquadrado nesse novo regime laboral. Ao invés, considera-o, a propósito, expressamente situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (novo inciso III do art. 62 da CLT). Ou seja: trata-se, indubitavelmente, de uma regulação normativa, porém sem qualquer direito trabalhista específico.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Godinho. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

O autor afirma ainda que flexibilizar tantas regras em relação à jornada de trabalho “estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana”. Delgado reitera que esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano.³¹

A mudança, em vez de ser benéfica ao trabalhador, enfraquece a possibilidade de ela ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social. Assim, mesmo reconhecendo que apesar de essa modalidade trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, e maior proximidade com a família, ela com frequência é uma porta de entrada para a eliminação dos direitos trabalhistas, pois permite a expansão ilimitada da jornada de trabalho.

Afinal, a linha entre facilidade de comunicação e excesso de contato pode ser tênue, e seu desequilíbrio pode levar a uma forma de escravidão velada, provocada pelo descontrole de tempo laborado. Para evitar essas consequências, a Organização Internacional do Trabalho - OIT³², destaca no relatório “Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar” que a tendência do uso de tecnologias digitais no trabalho:

Pode melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, reduzir o tempo de deslocamento e aumentar a produtividade, mas também pode resultar em horas de trabalho mais longas, maior intensidade de trabalho e interferência no trabalho e em casa.

Ou seja, conforme o relatório da OIT é necessário que exista um equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, surgindo à necessidade de se desconectar na medida em que o teletrabalho se torna mais invasivo. Nesse sentido, Nilton Rodrigues da Paixão Júnior³³ ensina que:

A noção de tempo e de espaço está flexibilizada, fazendo com que haja uma intensa interação entre a vida de carne e osso e a “vida virtual”, ao ponto delas se confundirem ou se mesclarem de tal forma que, classificações clássicas como jornada de trabalho, tempo de descanso e outras, necessitem de novas visões para darem conta dessa complexidade hodierna.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Godinho. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

³² LLAVE, Oscar Vargas; MESSENGER, Jon. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, 2018. **Occupational and Environmental Medicine**, 1757b, Ireland, A-219-A220, 2018, A-219.

³³ PAIXÃO JÚNIOR, Nilton Rodrigues da. O teletrabalho nos tempos da velocidade e da aceleração. **Revista Interdisciplinar do Direito - Faculdade de Direito de Valença**, Valença, v. 19, p. 134-152, jul. 2021. p. 137.

Ricardo Antunes, ao abordar o tema ensina que ao em vez de subordinação e alienação, deve-se buscar um sentido no trabalho, e um tempo livre e autônomo fora dele.³⁴ Nesse aspecto, alguns países foram mais inovadores que o Brasil, como por exemplo, a França, que em 2017 no seu Código do Trabalho francês dispõe sobre o “*le droit à la déconnexion*” conhecido no Brasil como o direito à desconexão. Tal conceito surge justamente para evitar que o período de repouso já garantido pela legislação trabalhista seja desrespeitado pelas recentes alterações mercadológicas, como por exemplo, a cultura da disponibilidade trazida pelas alterações tecnológicas.

Diante do exposto, pode ser observado que houve uma intensificação da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, bem como uma flexibilização e desregulamentação das normas protetivas. Não obstante, conforme será demonstrado no próximo tópico, o capítulo de duração do trabalho no ordenamento Brasileiro também sofreu severas alterações com a Reforma Trabalhista dificultando o “direito de ser desconectado”.

3.2 A duração do trabalho no teletrabalho

Conforme demonstrado, o ordenamento jurídico brasileiro possui como jornada padrão de trabalho, 8 horas ao dia, e duração semanal máxima de 44 horas, conforme art. 7º, XIII da CF/88. Assim, o tempo ultrapassado é visto como violação ao limite constitucional e enseja o pagamento de um adicional de 50% sobre o valor hora normal.

Este, em regra, é o efeito previsto em lei pelo ato ilícito cometido pelo empregador ao desrespeito do direito limite de jornada do empregado. Existem exceções ao dispositivo, que por razões de recorte epistemológico, não serão abordadas no presente trabalho, por exemplo, o banco de horas, pois não se trata do tema em foco. Nesse sentido, o artigo 59 da CLT dispõe que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

Isto posto, Maurício Godinho Delgado³⁵ ensina que a jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, seja ela definida por regra jurídica ou pelo pacto contratual. Em outras palavras,

³⁴ ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

a hora extra não é devida por ser um direito, mas sim como uma punição pelo descumprimento do limite de jornada legal ou contratado.

Tanto é que para o ordenamento, é viável a existência de sobrejornada sem a remuneração adicional desde que observado a exceção, por exemplo, nos casos de compensação de jornada. Ademais, existem outras exceções ao dispositivo que não serão abordadas no presente trabalho, por exemplo, o banco de horas, pois não se trata do tema em foco.

Contudo, dentre as alterações realizadas com o advento da Lei nº 13.467/2017, outro ponto que causa dúvidas é que se não há limite de jornada para o teletrabalho, como se regulam as horas extraordinárias destes empregados.

Como demonstrado no último tópico, em regra o teletrabalhador não está sujeito ao controle de jornada, visto que com a possibilidade de exercer a atividade remotamente e com a possibilidade de flexibilização de horários, presume-se que o controle de jornada é impossível, logo, as horas extras não são concedidas em caso de jornadas extraordinárias.

Assim, mesmo com a facilidade de controle do serviço realizado por meios das tecnologias de informação, é negada a garantia mínima de direito ao descanso e desvinculação do trabalho ao teletrabalhador, pois inexistente limitação de horário. Dado o exposto, nota-se que a inexistência de um limite legal dificulta até mesmo a comprovação que jornadas extenuantes são realizadas, vez que a atividade pode ser realizada a qualquer hora e por qualquer tempo. Nesse prisma, entende o Prof. Amauri Cesar Alves que tal lacuna abre precedente para o empregador poder exigir resultados sem ter que comprovar o eventual excesso de trabalho.³⁶

Ademais, se existe a subordinação por meio da fiscalização realizada por tecnologias, na qual os teletrabalhadores são por vezes até mais vigiados do que empregados sob a modalidade presencial, não se percebe como razoável a inexistência de controle de horas ao teletrabalho.

Assim, analisando o inciso III do art. 62 da CLT, entende-se que mesmo com meios sofisticados de controle de jornada, não necessariamente serão reconhecidas as horas extraordinárias, pois tal entendimento ainda não é pacífico, afinal, a Lei. 13.467/2017 deixou uma lacuna sobre o tema e a dúvida apenas será sanada por meio de decisões e orientações dos Tribunais Superiores quanto à temática. A análise de tais posicionamentos, será objeto de um capítulo específico do presente estudo.

³⁶ ALVES, Amauri, Cesar. **Manual de direito do trabalho: contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**. Belo Horizonte: RTM, v.2. 2021.

Quanto à constitucionalidade do inciso III do art. 62, existem posicionamentos doutrinários apontando a violação à Constituição Federal e outros no sentido de sua constitucionalidade. Bezerra Leite³⁷, por exemplo, afirma que a vigência do dispositivo não afasta o princípio da primazia da realidade, de maneira que, se possível, o controle não será suprimido as horas extraordinárias.

Nesse sentido, Vólia Cassar também entende que, caso o teletrabalhador tenha a sua jornada controlada, ele terá direito a limitação de jornada e, portanto, terá direito a receber horas extras em decorrência da violação:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.³⁸

Entretanto, Alexandre Alliprandino Medeiros, titular da Vara do Trabalho de São Paulo, afirma que o artigo 62, mereceria supressão integral da CLT, e não apenas do inciso III porque, objetivamente, retirar diversos trabalhadores do Capítulo da CLT denominado Duração do Trabalho é inconstitucional. Nesse prisma, entende Medeiros que a exceção do inciso III do art. 62 da CLT, visceralmente ataca o direito à limitação de jornada, infringindo diretamente o instituto da desconexão com o trabalho, sobretudo porque, o trabalhador, na maioria das vezes, executará suas atividades em ambiente domiciliar³⁹. O autor complementa:

Os riscos que um sistema dessa sorte proporciona ao trabalhador, se enxergadas sob o arcabouço constitucional do inciso III do art. 1º da CF (dignidade da pessoa humana) combinado com os incisos XIII e XVI do art. 7º da CF, não permite outra conclusão que não a de que as exceções do artigo 62 da CLT continuam inconstitucionais.

Um exemplo citado por Medeiros⁴⁰ é que em um mundo onde a informática, a telemática e as ciências correlacionadas têm condições de monitorar cada passo do ser humano, é incoerente haver trabalho incompatível com fixação de horário de trabalho.

Dessa maneira, como demonstrado, esses incisos não prestigiam a saúde do trabalhador,

³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva. 2017.

³⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Impetus. 2012

³⁹ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 8, n. 75, p. 99–111, 2019. p. 111.

⁴⁰ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 8, n. 75, p. 99–111, 2019. p. 107.

que cabe destacar — é um direito fundamental — e ainda evidenciam a importância da proteção ao direito à desconexão. Portanto, a limitação do tempo de trabalho se faz extremamente necessária na modernidade, pois são essenciais à proteção da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Na prática muitos teletrabalhadores podem sofrer danos causados pelo excesso de jornada, pois o simples fato de estar em casa não reduz o excesso de trabalho, e às vezes até é motivo de aumento.

Logo, devem ser analisadas as implicações dessa modalidade para que a falta de limite não faça surgir um novo problema social, por exemplo, a “escravização digital” termo utilizado pelo sociólogo Ricardo Antunes⁴¹, o sociólogo ensina que tal excesso pode facilmente restringir o ser ao seu desempenho das atividades laborais exercidas.

Além disso, o empregado pode sofrer prejuízo aos projetos de vida, na qualidade da presença dentro do ambiente familiar ou ter comprometida sua vida social. Conforme se pode observar no trecho a seguir:

A jornada excessiva e o trabalho realizado nos dias de descanso ou fora do horário, em suma, a ineficiência de se desconectar, é o preço que trouxe as inovações tecnológicas e de comunicação, reduzindo substancialmente o tempo de lazer, pois é factual que o teletrabalhador não consegue se desconectar.⁴²

Diante do exposto, percebe-se que mesmo que o trabalho seja exercido fora das dependências da empresa ou em casa, os excessos podem ensejar patologias físicas e mentais aos empregados. Ademais, hodiernamente fala-se muito da autoexploração, visto que o risco de perder o emprego e ser substituído gera a disposição de se entregar a jornadas extensas pelo receio de ser substituído.

Então, o ideal de liberdade que o teletrabalho promete, pode ser prejudicial na sociedade do desempenho em que a busca pela produtividade e performance se transformou no novo modelo de vida da contemporaneidade. Byung-Chul Han, em seu livro a sociedade do cansaço afirma que a autoexploração é essencialmente mais eficiente que a relação explorador-explorado, pois o sujeito motivado pelo ideal de desempenho acaba se entregando à tal coação de modo a maximizar seus resultados.

⁴¹ ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

⁴² AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, p. 716-736, 2017. p. 728.

Assim, trazendo a temática para o “juridiquês”⁴³ a ausência de limites, dá força para que o capitalismo desenfreado e a nova revolução tecnológica continuem normalizando a sobrecarga, porém sob a proteção da (des)regulamentação, que normatiza o excesso de jornada não apenas no ordenamento jurídico, mas no consciente coletivo.

Dado o exposto, merece o destaque que o direito à saúde e ao lazer são direitos fundamentais sociais dispostos no artigo 6º da Constituição Federal⁴⁴. Em síntese, resta evidenciado a importância do controle de jornada e seus limites, logo, o direito à desconexão torna-se elemento essencial para resguardar a saúde dos teletrabalhadores.

3.3 A jornada extraordinária e o direito fundamental à saúde

Conforme demonstrado, o trabalho remoto, diante da indefinição quanto ao tempo à disposição do empregador pode ensejar riscos psicossociais, visto que a maioria desses empregados tendem a permanecer trabalhando após o horário de expediente.

O artigo Saúde Mental e Teletrabalhadores: revisão integrativa⁴⁵, traz dados de uma pesquisa realizada com 446 teletrabalhadores na América do Norte, evidenciando que os participantes relataram maiores sentimentos de insatisfação emocional e social devido ao teletrabalho. De acordo com as autoras, a exaustão emocional foi pior entre os indivíduos que extrapolavam a carga horária.

Além disso, entre os pontos negativos destacados pelos empregados na pesquisa, é que houve extrema dificuldade em gerenciar horários de início e de término do trabalho, bem como aumento nos conflitos entre trabalho e a família. Nesse sentido, Ricardo Antunes alega que o teletrabalho não trouxe mais benefícios para o empregado, pois houve perda da identidade coletiva, o isolamento social, dupla jornada, o adoecimento e gradativas eliminações de proteções trabalhistas.⁴⁶

⁴³ O termo "juridiquês" é utilizado no Brasil para designar o uso excessivo do jargão jurídico e de termos técnicos usa dos pelos operadores de Direito, como expressões complexas, de escrita difícil e o uso do *latim*.

⁴⁴ BRASIL. **Emenda constitucional n. 90, de 15 de setembro de 2015**. Brasília: DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=90&ano=2015&ato=8d9ETVU50dZpWT1c1>>.

⁴⁵ RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; DALRI, Rita de Cássia de Marchi Barcellos. Saúde Mental e Teletrabalhadores. **Revista Saúde e Meio Ambiente**. Três Lagoas, v. 12, n. 02, p.127-147, janeiro/julho 2021. p. 143.

⁴⁶ ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

Dessa forma, foi demonstrado que existem riscos ocupacionais no teletrabalho, e de acordo com Patrícia Attademo e Kaleen Souza Leite⁴⁷, ainda podem ser observados nesse contexto: enfermidades psicológicas decorrentes do isolamento; lesões por esforços repetitivos; osteomusculares provindas da má postura laboral; lesões oculares pelo uso excessivo de tecnologias de informação; além de fadigas em razão de ausência de limites para a jornada de trabalho.

É possível concluir, diante de todo o exposto que os danos são severos e como forma de minimizá-los, o Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos⁴⁸ ensina que aos teletrabalhadores:

Os intervalos intrajornadas e interjornadas também devem ser assegurados, assim como um ambiente de trabalho saudável e seguro, sob pena de a sobrecarga de atividades e as condições inadequadas dos postos de teletrabalho acarretarem acidentes e indesejáveis doenças relacionadas ao trabalho, além de eventualmente caracterizarem a temida “escravização digital”, o “teletrabalho escravo”. O direito à saúde e à segurança no trabalho deve ser garantido a todos os trabalhadores, inclusive aqueles que trabalham à distância, com ou sem utilização de tecnologias.

A Síndrome de Burnout⁴⁹ foi relatada em um artigo por Luís Paulo Ferraz de Oliveira e Luciano de Oliveira Souza Tourinho⁵⁰ demonstrando que o teletrabalho apresentou maiores indícios de agravamento de doenças profissionais, decorrente do estresse crônico causado pelo trabalho. Os autores ainda associaram a alta cobrança de produtividade, horas seguidas de labor sem intervalos a fatores de risco que podem gerar Burnout. Conforme demonstrado, à exaustão no trabalho causada principalmente pela exploração desmedida da força de trabalho, podem causar danos físicos e psicológicos ao empregado, caso em que este deverá ser indenizado.

O Direito fundamental à saúde tem previsão na Constituição Federal como um direito fundamental social, sendo direito de todos e dever da sociedade, do indivíduo e principalmente do Estado o cuidado com a saúde. Portanto, diante de um sistema econômico marcado pela desvalorização do trabalho humano, é de suma importância que haja reação da classe trabalhadora, dos legisladores e do judiciário, para que abusos e ilegalidades sejam suprimidos.

⁴⁷ LEITE, Kaleen Sousa; ATTADEMO, Patrícia. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro**. v. 2, n. 1, jan./jun. 2019.

⁴⁸ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (*telework* ou *telecommuting*): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. **Revista Magister de direito empresarial, concorrencial e do consumidor**, Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev. 2014. p.38.

⁴⁹ Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

⁵⁰ OLIVEIRA, Luís Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de *Burnout*, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 17 dez. 2020.

Nota-se, ao fim do exposto, a imprescindibilidade do estudo do tema tratado e as consequências jurídicas da ausência de limitação de jornada no teletrabalho, que impacta diretamente a vida dos empregados. Afinal, a crescente demanda por tal regime de trabalho pode, eventualmente, sobrecarregar o judiciário com demandas repetitivas sobre reparação de danos por jornadas extenuantes.

4 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRTs SOBRE O ARTIGO 62 DA CLT ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.

Dado a divergência sobre o tema de duração da jornada até aqui apresentado, resta analisar como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) abordavam a temática das exceções em que não há incidência do Capítulo de Duração do Trabalho, no período antes da Reforma.

Para atingir o objetivo do presente trabalho, neste capítulo serão analisados os acórdãos dos TRTs, para enfim responder ao problema monográfico proposto, tendo como fonte de pesquisa os sites oficiais dos Tribunais Regionais do Trabalho e as Revistas destes Tribunais.

4.1 Decisões de constitucionalidade do artigo 62 da CLT.

Analisados os conceitos de constitucionalidade, inconstitucionalidade e recepção ou não recepção pela CR/88, cabe informar que apesar da aparente contradição com a Constituição, os tribunais se dividiram em dois posicionamentos. Quanto à tese que defende a constitucionalidade, notar-se-á pelos julgados coletados nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), que o artigo 62 da CLT é aplicado pelos nobres julgadores como exceção à regra geral.

O primeiro caso estudado é um recurso ordinário, nº 130200201910002, julgado pela 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que buscava a reforma da sentença quanto ao reconhecimento da jornada extraordinária no cargo de gerente, alegando a incompatibilidade da exceção do artigo 62 da CLT com o preceito constitucional do artigo 7º da CR/88. O recurso foi conhecido e improvido, mantendo a sentença que reconheceu a recepção do artigo 62, por se tratar de regra especial. Assim relata o Desembargador Alexandre Nery de Oliveira:

HORAS EXTRAS. CF, ARTIGO 7º, XIII. CLT, ARTIGO 62: CONSTITUCIONALIDADE. O artigo 62 da CLT apenas estabelece regra especial concernente à possibilidade de certos trabalhadores estabelecerem o próprio horário de trabalho e, assim, não se sujeitarem ao limite constitucional referente à jornada, norma de caráter geral. **Inexiste, assim, inconstitucionalidade na regra do artigo 62** consolidado quando estabelece exceção às normas gerais pertinentes à duração do trabalho, já que indica elementos que diferenciam tais trabalhadores dos demais: o trabalho externo sem controle (inciso I) ou o exercício de função de gestão, em que o próprio obreiro determina seu horário e não se submete ao poder diretivo do empregador no particular (inciso II). EXCEÇÃO DO ARTIGO 62-II/CLT. REQUISITOS. PODER DE GESTÃO. REMUNERAÇÃO DO GERENTE:

FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Para a exclusão do regime de sobrejornada descrito pelo artigo 62, II, da CLT, devem estar presentes os seguintes requisitos: (1) exercício de função gerencial (2) com percepção de gratificação de função de 40%, pelo menos, do salário base. O fato do Reclamante, como gerente, ter outros superiores, não afasta a condição de chefia exercida capitulada no artigo 62 consolidado, eis que própria da estruturação hierárquica das empresas, ainda que restrita a gestão à sucursal, filial, agência, departamento ou setor e exercida sob supervisão de superintendente ou diretor, com imposição de limites inerentes à pirâmide hierárquica da empresa, se, no referido estabelecimento, em relação aos demais empregados, é a autoridade máxima. Conquanto inexistente gratificação de função, a norma coletiva (CCT) estabeleceu parâmetro salarial distinto para os gerentes de posto de gasolina, determinando a remuneração do gerente como correspondente ao salário de ingresso do frentista, acrescido de 60% (sessenta por cento), e admitindo, assim, a complexividade do salário e da gratificação inerente à função, por consideração do salário-base do frentista como ponto para o implemento de diferencial na remuneração do gerente, e estabelecendo regra especial que deve ser interpretada à luz da finalidade do contido no parágrafo único do artigo 62 da CLT, tendo-o como atendido, no caso em particular. Recurso obreiro conhecido e desprovido⁵¹.

O Desembargador nega o provimento do recurso, com a fundamentação de que não há inconstitucionalidade na regra do artigo 62, por estabelecer exceção às normas gerais pertinentes à duração do trabalho, já que indica elementos que diferenciam tais trabalhadores dos que detém a jornada controlada.

Outro julgado pertinente sobre o tema, no qual em decisão de primeiro grau houve a condenação da ré ao pagamento de horas extras sob o fundamento de que o artigo 62, II da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal. O recorrente, inconformado, interpôs recurso ordinário buscando perante o colendo tribunal a reforma da sentença. Assim, a 1ª Turma do TRT da 2ª Região decidiu nos termos do voto do Relator que é pacífico na corte o entendimento de que o art. 62, inc. II, da CLT foi sim recepcionado pela Constituição da República:

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMADA. Horas extras. Cargo de confiança. Artigo 62, II da CLT. **Recepcionado pela Constituição Federal.** A reclamada se insurge contra o julgado de primeiro grau que a condenou no pagamento de horas extras, sob o fundamento de que o art. 62, II da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal. Sustenta que o entendimento do juízo de primeiro grau não merece prosperar. Assiste razão à recorrente. O julgado de primeiro grau rejeitou a pretensão da ré sob o fundamento de que o artigo 62, II da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, porquanto o seu inciso XIII do artigo 7º ao prever a jornada do empregado urbano e rural não pode exceder a 8 horas diárias e 44 semanais, só fixou como exceção o acordo de compensação de horários por acordo ou norma

⁵¹ BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª região, 3ª Turma. Recurso Ordinário: nº 130200201910002 DF 00130-2002-019-10-00-2. Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira. Data de Julgamento: 19/06/2002; Data de Publicação: 12/07/2002.

coletiva. Afirma que não cabe ao legislador infraconstitucional prever restrição à aplicação da norma constitucional. **Entretanto, ao reverso do julgado de primeiro grau entendendo que o dispositivo legal em questão foi devidamente recepcionado pela CF.** O art. 62 da CLT regula situações de trabalho não sujeitas a horário ou mesmo quando impossível o controle da jornada em decorrência do exercício de cargo que demandem poderes de mando e gestão, ao reverso do artigo 7º, XIII da Carta Magna que regula a jornada de trabalho de uma forma genérica, bem por isso, não há que se falar em normas conflitantes.

O nobre julgador no RO acima reiterou o entendimento majoritário do TST, conforme julgados ora transcritos:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ESCLARECIMENTOS. HORAS EXTRAS. GERENTE. DERROGAÇÃO DO ARTIGO 62 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELO ARTIGO 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O artigo 7º, XIII, da Constituição de 1988 disciplina a jornada normal de trabalho, estabelecendo regras gerais de duração máxima diária e semanal, a o passo que o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho disciplina a situação específica daqueles empregados que detêm poderes de mando e gestão. Não há incompatibilidade entre ambas, a teor da jurisprudência predominante no Tribunal Superior do trabalho. Embargos declaratórios que se a colhem para prestar esclarecimentos⁵².

HORAS EXTRAS. GERENTE. ART. 62, INC. II, DA CLT. É pacífico nesta Corte o entendimento de que o art. 62, inc. II, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Recurso de Embargos de que não se conhece⁵³.

Em síntese, de acordo com os julgados aqui citados, resta evidenciado que para a jurisprudência majoritária, houve a recepção do artigo 62 da CLT pelo TST. Como consequência, a aplicação dessa tese de constitucionalidade gera aos empregados indicados nos incisos do art. 62, da CLT, a vedação à limitação de jornada de trabalho.

Logo, conforme julgamentos retro referidos, desde que presente os requisitos: exercício de função gerencial e gratificação de função de pelo menos 40% do salário base, ao trabalhador gerente com poder de direção, é vedado o recebimento de hora extra e adicional noturno. Em outras palavras, gerentes que possuem cargo de confiança exercendo o poder diretivo e disciplinar, e recebendo uma remuneração de no mínimo quarenta por cento ao seu respectivo salário efetivo, estão fora do limite de jornada.

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: nº 612202-42.1999.5.09.5555. Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 27/04/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/05/2005.

⁵³ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista: nº 123000-13.2001.5.05.001. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 28/11/2005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 17/02/2006

A problemática aqui se insere no critério pecuniário, nem sempre receber uma gratificação de 40% acima do salário pago aos empregados que lhe são imediatamente subordinados é sinônimo de uma boa remuneração para o custo de vida médio do brasileiro.

Para exemplificar, partindo do pressuposto que o salário-mínimo em 2021 é de R\$ 1.100,00⁵⁴, e conforme pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos,⁵⁵ o salário mínimo necessário para viver no Brasil, no mês de outubro de 2021, seria de R\$ 5.886,50.

Além disso, destaca-se que parte das empresas tem o costume de atribuir aos empregados o título de gerente com o intuito de se desobrigarem das horas extraordinárias, mesmo quando os cargos de confiança, com poder de mando e gestão, não possuem boa remuneração. Exemplificando, supondo que o salário de um gerente comercial em Minas Gerais⁵⁶, calculado sobre uma amostragem de 4925 salários, seria de R \$2.855,78, com o respectivo acréscimo de quarenta por cento, o valor resultaria em RS 3.998,00. Ou seja, o valor recebido não faz jus à sobrecarga, pois não supre nem o mínimo necessário para viver no Brasil.

Além do critério pecuniário, nota-se irrazoável o legislador dispor que uma gratificação sobre o salário justifique a exclusão dos empregados do capítulo de duração da jornada. Quanto vale o tempo que não volta, perder o desenvolvimento de um filho, ter projetos pessoais frustrados pela falta de tempo para desenvolvê-los. Quanto vale a saúde mental das pessoas que trabalham mais do que tem tempo de viver.

Nota-se que o legislador ao flexibilizar a norma, institucionaliza suprimir direitos constitucionais previstos e resguardados no ordenamento apenas pelo critério pecuniário, como se fosse possível indenizar a vida em 40% sobre o tempo que se foi. Ademais, é notório que os gerentes são os que mais sofrem com a enorme demanda, realizando mais horas extraordinárias.

Alexandre Alliprandino Medeiros⁵⁷, em seu artigo compartilhou conhecimento do curso ministrado aos alunos da Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região pelo brilhante Jorge Souto Maior, ensinando que:

⁵⁴ BRASIL. **Lei nº 14.158, de 2 de junho de 2021. Art. 1º**. Brasília, DF: Presidência da República [2021]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14158.htm>.

⁵⁵ PESQUISA NACIONAL DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS. In: DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>.

⁵⁶ SALÁRIO DE GERENTE COMERCIAL 2021. In: Dissídio. Disponível em: <<https://dissidio.com.br/salario/gerente-comercial/>>.

⁵⁷ O texto ficou restrito à coletividade dos alunos do referido curso.

[...] o direito do empregado é o de receber horas extras, mas as horas extras não são o direito do empregado. O direito envolvido na situação, que reflete uma superexploração do trabalho e uma agressão à condição humana, é o da limitação da jornada de trabalho, visto como direito fundamental. Não se deve dizer que o empregado tem o direito de receber horas extras. O empregado tem o direito à limitação da jornada. O pagamento do tempo trabalhado além do limite com um adicional de 50% sobre o valor que se paga ao tempo inserido na jornada legal (e não “normal”, como se costuma dizer) é o efeito previsto em lei pelo ato ilícito cometido pelo empregador, na medida em que desrespeitado o direito do empregado à limitação da jornada de trabalho.

Em síntese, a problemática do pagamento de um adicional pelo tempo suprimido, segundo os autores retro mencionados, seria o desrespeito ao direito dos trabalhadores vez que a consequência é apenas a pecuniária “Os direitos trabalhistas, que são fundados no princípio de que o trabalho humano não é mercadoria de comércio, traria em si uma contradição insuperável, vez que, apesar de preconizarem um valor humanístico, estariam à venda”.

4.2 Decisões de inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT.

O primeiro caso a ser analisado quanto à tese de inconstitucionalidade, é o julgamento de um recurso ordinário pela 2ª Turma do TRT-17, que conforme o voto do Relator decidiu, com fundamento nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição, pelo direito a limitação da jornada de trabalho, declarando a inconstitucionalidade o art. 62 da CLT. Veja-se:

HORAS EXTRAS. JORNADA. TRABALHO EXTERNO. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT. **O artigo 62 da CLT é inconstitucional, pois a proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV, do art. 7º, da Constituição, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada.** Sob essa diretriz, o Enunciado nº 17 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.⁵⁸ (grifo do autor)

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª região. 2ª Turma. Recurso Ordinário nº 0085000-92.2007.5.17.0011. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, Rev. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 02/09/2008.

O segundo caso diz respeito à decisão do TRT-1, que conheceu o recurso, e no mérito, deu-lhe provimento para condenar a ré ao pagamento de horas extraordinárias. A ementa do caso. *In verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. ART. 62, INCISO II E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Para excluir o trabalhador do regime ordinário da duração de trabalho da CLT, além de poderes especiais de mando e gestão, capazes de colocar em risco a própria atividade empresarial, há necessidade de um acréscimo de, no mínimo, 40% sobre o seu salário base. **Ressalva de entendimento da Relatora quanto à inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT, por força da universalidade e da imperatividade dos preceitos contidos nos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988, cujo caput veda excluir ou reduzir o campo de incidência dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** Recurso autoral conhecido e provido.⁵⁹(grifo do autor)

Destaca-se aqui o voto da relatora Sayonara, que brilhantemente ensina que as normas que estabelecem a duração máxima do trabalho detêm natureza cogente, não estando sujeitas à mera disponibilidade das partes. Nesse sentido, a relatora afirma que as normas constitucionais detêm característica de universalidade e imperatividade e devem ser aplicadas a todos os empregados brasileiros, sem exceção.

[...] Ao contrário de outros sistemas jurídicos que excluem os “altos empregados” do direito do trabalho, no Brasil, os detentores de cargo de fidúcia excepcional são empregados, motivo pelo qual os direitos previstos na Constituição da República lhes são aplicáveis, inclusive, a limitação da jornada de trabalho e o pagamento das horas extraordinárias (art. 7º, incisos XIII e XVI, CRFB), pois, **a universalização e imperatividade das normas constitucionais relativas à jornada obstam que o legislador infraconstitucional (seja pela via legislativa ou da negociação coletiva) suprima direitos anunciados pelo caput do art. 7º da Constituição**, como de todos os trabalhadores urbanos ou rurais, ou excluam outros empregados do regime de jornada de trabalho. **Ao legislador ordinário e ao intérprete não é dado estabelecer diferenciação não prevista na Constituição com o objetivo de reduzir a incidência de suas normas, sob pena de inconstitucionalidade.**⁶⁰(grifo do autor)

Neste sentido, a relatora Sayonara Grillo Coutinho⁶¹, fundamentando a sua decisão cita o jurista José Rodrigues Pinto:

[...] Mas a Constituição de 1988 não se deteve em fixar a duração da jornada normal, o que fez no art. 7º, XIII; foi mais adiante, regulando também “a remuneração do

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª região. 7ª Turma. Recurso Ordinário nº **00111216920145010070**. Rio de Janeiro, Relator: Sayonara Grillo Coutinho; Leonardo da Silva, Sétima Turma, Data de Publicação: 04/07/2017.

⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª região. 7ª Turma. Recurso Ordinário nº **00111216920145010070**. Rio de Janeiro, Relator: Sayonara Grillo Coutinho; Leonardo da Silva, Data de Publicação: 04/07/2017.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª região. 7ª Turma. Processo: **RO 00111216920145010070**. Rio de Janeiro. Relator: Sayonara Grillo Coutinho; Leonardo da Silva, Sétima Turma, Data de Publicação: 04/07/2017.

serviço extraordinário” (art. 7º, XVI), que, segundo sua norma, “será superior, no mínimo, a 50% à do normal”. Assim, não abriu exceções e, por conseguinte, não deixou margem a exclusões do direito, através de lei ordinária. O que vemos hoje, é que todo serviço que excede a jornada normal deve ser remunerado com indenização, está representada pelo acréscimo adicional de 50%, no mínimo.

Sustentamos, por isso, que a qualificação do empregado ou de sua confiança, do ponto de vista do empregador, mesmo acompanhada de seu melhor padrão salarial, que, de resto, não se destina a retribuir jornada, mas a pagar melhor qualidade do prestador, não é motivo para excluí-lo do regime nem do direito a horas extraordinárias. Portanto, o art. 62, b, da Consolidação está derogado, por incompatibilidade com a norma constitucional do art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988.”

No relatório do caso acima, a relatora destacou que a flexibilidade permitida pela constituição serve para compensar ou ajustar jornadas de trabalho peculiares, dado a natureza da tarefa. Contudo a flexibilidade permitida é com a finalidade de “distribuir, de outro modo, o tempo máximo fixado no dia, ultrapassando as oito horas diárias, mas jamais admitindo a simples derrogação permanente do sistema de limitação da jornada de trabalho”. Entretanto, no caso em tela, a relatora deixou de afastar a inconstitucionalidade do artigo, por respeito a cláusula de reserva de plenário:

Em respeito à regra do artigo 97 da Constituição da República (cláusula de reserva de plenário) e submetida ao regime da Súmula Vinculante nº 10 do E. Supremo Tribunal Federal, deixo de afastar o preceito por inconstitucionalidade, por ser, ademais, desnecessário no caso dos autos em que a procedência do pedido se impõe pela aplicação adequada do artigo 62 da CLT à realidade fática.

E por último, o presente trabalho analisou um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, pelo relator juiz Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad, que humanisticamente afirmou que não é porque o empregado é bem remunerado que ele não tem direito à uma jornada de trabalho razoável, vez que o direito ao descanso não deve ser suprimido por questões pecuniárias. Veja-se:

[...] o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho **não foi recepcionado** pela Constituição Federal. **Lei ordinária não pode trocar o direito à limitação da jornada por dinheiro. Prevalece sempre o limite constitucional,** eis que se trata de um ser humano, que deve ser integrado à sociedade e à família, através do tempo livre para poder cuidar dos seus. O ser humano não é uma engrenagem da atividade empresarial. A atividade empresarial que é apenas um mecanismo que possibilita a vida social, aprimorando o ser humano. Quando a atividade empresarial impossibilita o aprimoramento do ser humano, sempre deverá ser revista. A finalidade da vida não é o acúmulo de capital. Apesar de se tratar de matéria a ser tratada pela metafísica, uma coisa é ponto uníssono entre todos os grandes pensadores: o capital não é a finalidade da vida. Por isso, o tempo não pode ser trocado pelo capital. Sem tempo ocioso, o ser humano não tem como aprimorar-se. É a ociosidade que torna o ser humano criativo. E o ser humano criativo que cria todas as invenções que permeiam

a sociedade. Assim, a limitação da jornada não está relacionada ao salário do ser humano. Mas sim a sua própria condição de ser humano. Não é porque uma pessoa recebe salário alto que não tem mais direito à uma jornada de trabalho razoável. O direito à jornada de trabalho não está ligado ao salário, mas sim à necessidade que todo ser humano tem de descanso. O ser humano precisa repousar. Precisa divertir-se, manter o convívio com os seus amigos e familiares. Cuidar dos seus filhos. Ler um livro. Ou nada fazer. Esse é um direito do ser humano, independente do salário percebido. **Infelizmente criou-se uma tese de que o dinheiro pode comprar tudo, inclusive a própria natureza do ser humano. Face ao exposto, defere-se o pedido de horas extras**, assim consideradas as que suplantarem o limite diário de 8 horas ou semanal de 44 horas. As horas extras deverão ser calculadas em sua integralidade, com observância dos seguintes parâmetros: a) dias efetivamente trabalhados; b) divisor 220; c) adendo de 50% ou superior previsto em norma coletiva existente nos autos. d) evolução salarial do autor, incluindo-se os adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas salariais, inclusive adicional noturno (Súmula 264/TST); e) limitação ao pedido; f) dedução de valores já pagos a idêntico título, na forma da OJ 415 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Frente à habitualidade da prestação laboral extraordinária, defere-se os seus reflexos nos repousos e, com estes, em férias com o terço, salários trezenos, depósitos fundiários com a multa de 40% e aviso prévio⁶².(grifo do autor)

O Relator no acórdão ensina que “a limitação da jornada não está relacionada ao salário do ser humano. Mas sim a sua própria condição de ser humano”, e, portanto, defende a não recepção do artigo 62 da CLT.

4.3 Fundamentos mais relevantes de interpretação do artigo 62 da CLT

Percebe-se após a análise dos julgados retro mencionados que havia divergência entre os órgãos jurisdicionais do TRT. Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que o artigo 62 é constitucional, sendo assim recepcionado pela Constituição conforme decisões abaixo:

No primeiro caso analisado, o Tribunal Superior do Trabalho⁶³ da 9ª Região, Relator Márcio Ribeiro do Vale, sustenta que o artigo 62 não obriga os gerentes a extrapolar a jornada diária, apenas inviabiliza tais empregados de serem indenizados em horas extras, em decorrência da possibilidade do empregado determinar seu próprio horário.

INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. VIA DE EXCEÇÃO OU DEFESA. INOCORRÊNCIA. O art. 62, II, da CLT não obriga os gerentes a extrapolar a jornada diária declinada pelo inciso XIII do art. 7º constitucional, mas apenas lhes retira o direito de receber horas extras, já que, a cometidos de encargos de gestão, podem determinar seu próprio horário, não se submetendo ao poder diretivo

⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª região. Processo: nº 1001763-33.2017.5.02.0037. 37ª Vara do Trabalho. São Paulo. Relator: Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad.

⁶³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 9ª região. 2ª turma. Recurso de Revista: nº 400267/1997. Relator: Marcio Ribeiro do Vale. DJ de 07/12/2000.

do Empregador. De outra parte, a Lei Fundamental trata apenas genericamente da jornada de trabalho, não impedindo a legislação infraconstitucional federal de regulamentar especificamente o tema (CF, 22, I). Não há que se cogitar, portanto, da inconstitucionalidade do citado preceito consolidado, recepcionado em forma e conteúdo pela atual Constituição.

No segundo caso analisado, foi negado o provimento ao recurso de revista, com o fundamento de que a exceção do artigo 62, não significa imposição os trabalhadores de extrapolarem a jornada do inciso XIII do art. 7º, apenas lhes retira o direito de receber as horas extraordinárias, não sendo, portanto, inconstitucional:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT – NÃO OCORRÊNCIA. Não há que se falar na inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, pois, sendo o referido dispositivo consolidado norma pré constitucional e havendo conflito com algum dispositivo constitucional, a hipótese seria de não recepção, ao invés de inconstitucionalidade. Ademais, o art. 62 da CLT foi recepcionado pela atual Carta Magna, pois disciplina situação distinta não sujeita à jornada normal mínima, não colidindo, portanto, com a regra fundamental, mas, de forma contrária, completa a norma genérica do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. Com efeito, a Constituição Federal dispõe apenas genericamente sobre a jornada de trabalho, não havendo impedimento de a legislação infraconstitucional federal regulamentar, de forma específica, o tema, consoante o disposto no art. 22, I, da Carta Magna. Assim, se o dispositivo consolidado em comento excetua situações de trabalho não submetidas a controle de horário ou nas quais o referido controle é impraticável, isto não significa que obriga os trabalhadores por ele abrangidos a extrapolarem a jornada inserta no inciso XIII do art. 7º, mas apenas lhes retira o direito de receber as horas extraordinárias, já que podem estabelecer sua jornada, não se sujeitando ao poder diretivo do empregador. Agravo de instrumento desprovido.⁶⁴

O último julgado analisado do TST, desproveu o recurso afirmando que a norma constitucional é de caráter geral, e, portanto, não extingue aquelas de caráter especial. O voto do relator Luiz Philippe Vieira De Mello Filho é:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ART. 62, INCISO II, DA CLT – CONSTITUCIONALIDADE – ART. 7º, INCISO XIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O art. 62, inciso II, da CLT continua vigorando, mesmo após o advento do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal/1988, tanto que veio a ter sua regra de exceção ratificada, embora com a lteração redacional, pela Lei nº 8.966/94. A norma constitucional é de caráter geral, mas não pulverizou a queelas de caráter especial e as que contemplam exceções, no que tange à jornada de trabalho. Agravo de instrumento desprovido.⁶⁵

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: nº 643/2000-007-05-00.9. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. DJ de 06.08.2004

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma . Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: nº 1302408120045040202. Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 03/02/2010. Data de Publicação: 19/02/2010.

Ou seja, o entendimento é de que a regra geral não coloca óbice a aquelas de caráter especial, que regulamentam as exceções quanto à jornada de trabalho.

5 A JURISPRUDÊNCIA DOS TRTs SOBRE O ARTIGO 62, INCISO III, DA CLT DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA.

Não se desconsidera, que apesar da divergência doutrinária sobre a temática, que a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento pela constitucionalidade do art. 62 da CLT. Nesse sentido, cabe destacar que em respeito à regra do artigo 97 da Constituição, e Súmula Vinculante nº 10 do STF, “Viola a cláusula de reserva de plenário a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte”.

Neste capítulo, serão analisados apenas os fundamentos relevantes para negar ou conceder horas extraordinárias, dado que a questão da constitucionalidade já foi consolidada pelo TST, e não é permitido ao TRT violar cláusula de reserva de plenário.

5.1 Decisões sobre o artigo 62 da CLT, inciso III.

A 7ª turma, do TRT-3 em 2019, negou provimento às horas extras no regime de teletrabalho, alegando que a reclamada não possuía meios efetivos de controle da jornada de trabalho do reclamante - conforme hipótese levantada pelo presente trabalho -. Contudo, a turma recursal fundamentou que quando possível o controle do empregador ao empregado, afasta-se a incidência do art. 62, III. Vejamos:

As hipóteses de inaplicabilidade dos limites constitucionais de jornada de trabalho são excepcionais e restritas às situações em que o controle do horário não é possível, de modo que único o inciso III do art. 62 da CLT deve ser aplicado somente nos casos em que os empregados em regime de trabalho possuam atividade verdadeiramente incompatível com o controle de jornada. Nos demais casos em que for possível, inclusive por meios telemáticos e informatizados, como autoriza o parágrafo único do art. 6º da CLT, não incide a nova regra pelo inciso III do art. 62 da CLT.⁶⁶

O juízo na sentença da reclamatória trabalhista do caso supracitado, citou o estimado professor Homero Batista:

Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª região. 7ª turma. Recurso Ordinário: nº 0010040-07.2019.5.03.0183. Relator: Vicente de Paula M. Junior. Data de Publicação: 10/09/2019.

trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada.⁶⁷

Em ambos os julgados citados, a dificuldade de controlar o período laboral fora do alcance do empregador foi utilizado como parâmetro para julgar pela procedência ou improcedência de horas extraordinárias. Ou seja, havendo formas de controlar a jornada, o empregador estará sujeito ao pagamento de horas extras.

Nesse sentido, a 2ª Turma do TRT-3, no julgamento do RO-0010132-05.2016.5.03.0178, julgou que:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, **havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.**⁶⁸

Nota-se que a interpretação dos magistrados é que caso seja possível o controle da jornada exercida pelo empregado, a sobrejornada deve ser remunerada. Prevalecendo o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Em outras palavras, valem mais os termos em que a relação laboral ocorre, com controle ou não, do que o que está disposto no contrato.

Por fim, o último caso analisado sobre o teletrabalho, foi o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que nos votos do relator Paulo José Ribeiro Mota⁶⁹, deu provimento ao recurso para manter a sentença de primeiro grau que fixou entendimento no sentido de que a atividade da reclamante é enquadrada no art. 62, III, da CLT, motivo pelo qual não tem direito a horas extras, pois o simples fato de estar conectada ao sistema da empresa não gera presunção de labor. *In verbis*:

No presente caso é incontroverso que a autora foi contratada para laborar sob a modalidade “home office” ou “teletrabalho”, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT, em que o empregado executa seu mister na sua própria residência. A sentença se pautou na prova testemunhal de que “não era possível trabalhar sem estar logado”,

⁶⁷ DA SILVA, Homero Batista Mateus. Comentários à reforma trabalhista. **Revista dos Tribunais**, 2017.

⁶⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 2ª turma. Recurso Ordinário: nº **0010132-05.2016.5.03.0178**. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno.

⁶⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 13ª Turma. Recurso Ordinário: nº **1002030-07.2018.5.02.0607**. São Paulo. Relator: Paulo José Ribeiro Mota. Data da publicação: 17/07/2019.

para concluir que havia possibilidade de a reclamada fazer o controle de jornada da reclamante, através do “login” e “logout”. Penso diversamente. **A Lei especificamente excepcionou o teletrabalho do controle de horário pela sua impossibilidade, como regra. Contra o que é normal, compete prova contrária. Assim, competia à reclamante fazer prova da exceção e demonstrar o efetivo controle da sua jornada de trabalho.** Com o devido respeito, o simples fato de a trabalhadora se encontra “logada” em um sistema não importa concluir que durante todo o período esteve prestando serviços. Sem outras provas, não há como se presumir que estando em sua residência não usufrísse de várias pausas e micro pausas, em atendimento aos seus interesses, mesmo estando com o computador “logado” no sistema da empresa. O desenvolvimento da tecnologia e velocidade das informações abriu novas modalidades de prestação de serviço e, a lei, vem se adaptando a essa nova realidade. Por isso reconheceu o trabalho “home office”, excepcionando-o da regra geral do controle de jornada. Prova contra essa exceção deve ser robusta e, a simples necessidade de se manter “logado” para a prestação de serviços mostra-se insuficiente, sem outras provas, para a conclusão de que o tempo de trabalho era possível de ser controlado. Assim, conclui-se que a reclamante mantinha atividade enquadrada no art. 62, III, da CLT, motivo pelo qual não tem direito a horas extras e reflexos (grifo do autor)

Assim, a tese foi fundamentada no argumento de que a CF/88 fixa limite de trabalho como regra. Sendo assim, a exceção do artigo 62, III da CLT não decorre de mera previsão legal, porque se assim o fosse não estaria em compasso com a norma constitucional. Ou seja, ela decorre da impossibilidade de controle da jornada de trabalho cumprida, pois conforme a terna recursal, o que importa é a impossibilidade de controle de horário não a inexistência de controle.

Em síntese, o julgado do caso supracitado demonstra que mantendo atividade enquadrada no art. 62, III, da CLT, com a impossibilidade de controle de horário, o teletrabalhador não tem direito as horas extras.

5.2 Fundamentos mais relevantes de interpretação do artigo 62 da CLT, inciso III.

Como demonstrado, as decisões dos tribunais vão em direção à compatibilidade do artigo 62 da CLT com a Constituição Federal de 1988. Entretanto os posicionamentos doutrinários seguem em divergência.

De certa maneira, compreende-se a preocupação dos tribunais quanto à incompatibilidade do teletrabalho com o controle de jornada, vez que a gestão do empregador ao empregado passa a ser mais qualitativa, pelas tarefas, do que pelo tempo gasto para desenvolvê-las. Contudo, é necessário cautela devido às implicações que o descontrole de jornada pode ocasionar.

Em contraponto o juiz Rodrigo Trindade⁷⁰, demonstra que caiu por terra a falácia da dificuldade de controle do teletrabalho vez que a tecnologia avançou ao ponto de desenvolverem meios para controlar o empregado dentro da sua própria casa. Desmistificando assim o argumento de que o teletrabalho não é compatível com o controle de tempo. O juiz citou como exemplo o surgimento de programas de *software*, que prometem o gerenciamento a distância do empregado. De acordo com o juiz:

[...] O uso desses instrumentos passou a ser tão corrente que já seguem uma classificação. São os *Employee Monitoring Softwares* ou, em bom português, Programas de Monitoramento de Empregados. Um dos mais completos é o da empresa InterGuard e que promete monitorar todas as atividades dos empregados, não importando onde ele esteja. E enfatiza em sua página de internet: “mesmo de dentro da própria casa”. **Os benefícios indicados são identificar produtividade e tempo despendido também com descansos e outras atividades fora das tarefas designadas. Havendo alertas de comportamentos suspeitos, o programa permite uma visualização remota do ambiente de trabalho, no que chama de *suspicious behavior alerts*.** Os desenvolvedores de software bem compreendem a oportunidade advinda da pandemia com massificação do teletrabalho. **E igualmente percebem que os mesmos empregadores que mandaram seus funcionários para casa não pretendem abrir mão do controle de frequência e produtividade.** A página de apresentação do InterGuard deixa isso muito claro e traz a oportunidade de os empregadores intensificarem todo o controle próprio do trabalho subordinado.

Após essas considerações, volta a ser pertinente a problematização de um modelo de trabalho que se propõe a oferecer liberdade de fazer o próprio horário, mas em vez do olhar atento do empregador, utiliza-se da vulnerabilidade dos dados produzidos pelo próprio empregado para o fiscalizar. Contudo, não será aprofundado o tema vez que tem mais relação com o direito fundamental à intimidade.

Ademais, outro fundamento relevante sobre a temática foi o da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁷¹, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), se posicionou sobre a temática pela inconstitucionalidade do dispositivo. Nesse sentido, os enunciados de número 21, 22 e 71, defendem veementemente a indenização por horas extraordinárias no caso em que seja possível o controle de jornada.

⁷⁰ TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão: programas e aplicativos desmentem mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias.** 2020. Disponível em <<http://revisaotrabalista.net.br/2020/07/05/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias>>

⁷¹ CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONEMAT, 19, 2018, Belo Horizonte. **Anais**[...] Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), 2018.

21. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. Reforma Trabalhista. Art. 62, inciso III/CLT. Controle efetivo da jornada. Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 7º, d, do PIDESC e art. 7º, g, do Protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas.

22. O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL. Art. 62 da CLT. **Inconstitucionalidade por mutação do art. 7º, XIII, da CF/88.** Teletrabalho. Deturpação da fonte de Direito Comparado. I. **O art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional**, face à mutação causada pelas terceira e quarta fases da revolução tecnológica, que, arrastando os incisos I e II, universalizaram o trabalho ‘normal’ e ampliaram o alcance do art. 7º, XIII, da carta republicana, caracterizando todas as atividades laborais, sem exceção, como suscetíveis a controle de jornada. II. O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o caput e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. (grifo do autor)

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III, e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H, protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação nº 116 da OIT.”

Sobre a temática, Maurício Godinho Delgado⁷² afirmou que a CLT cria apenas uma presunção de que os teletrabalhadores não estão submetidos, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando às regras sobre jornada de trabalho.

Delgado⁷³, afirma que de fato em diversas situações não é possível controlar estritamente o labor do empregado, vez que o teletrabalhador possui autonomia para decidir o horário de trabalho, e, portanto, não é desarrazoada a presunção, que admite prova em contrário. Ou seja, como se trata de presunção relativa, havendo prova inequívoca do controle incide a regra geral de duração da jornada.

Em face a tal cenário, ressalta-se a importância da manutenção do princípio da primazia da realidade, para evitar que o teletrabalho se torne um meio para fraudar direitos constitucionais, pois apesar de trazer inúmeros aspectos positivos, pode facilmente ensejar jornadas extenuantes.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Godinho. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Godinho. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

Nesse sentido, conforme Almiro Eduardo de Almeida e Oscar Krost⁷⁴ ensinam, é de suma importância que:

[...] as normas fundamentais sobre a limitação da jornada constantes do Texto Constitucional constituem um patamar civilizatório mínimo, que não pode ser afastado por normas infraconstitucionais, conforme sopram os ventos impulsionados pelos interesses do capital. **É preciso, enfim, aceitar as regras constitucionais e os direitos acerca da limitação da jornada de trabalho como um ponto de partida irreversível, um mínimo sobre o qual se deve avançar e jamais retroceder. Somente assim poderemos conservar o que há de humano nessa relação tão desumana – e justamente por isso conflituosa – entre capital e trabalho.** (grifo do autor)

Diante de todo o exposto, é de suma importância que os próprios empregadores mesmo oferecendo aos teletrabalhadores a liberdade de escolha do horário a ser laborado, estabeleçam limite de acesso diário ao sistema da empresa. Vez que a flexibilização da norma de controle de jornada, não pode servir de óbice ao direito do empregado de se desconectar.

Por fim, conclui-se pelos argumentos até aqui desenvolvidos, que é emergente a discussão sobre um tema que promete ser a realidade dos empregos do futuro. Sendo desrazoável utilizar legislação ordinária para afastar normas fundamentais. Não é atoa que com a mínima possibilidade de controle de jornada, incidirá as regras gerais do capítulo de duração da jornada.

⁷⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Cidade: v.21, n. 30, p. 29-47. 2018. p.45.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo principal analisar os principais posicionamentos jurisprudenciais no que concerne ao controle de jornada, constitucionalidade das exceções do artigo 62 da CLT, e também quanto aos efeitos da regulamentação do teletrabalho após o a Reforma Trabalhista.

Neste sentido, foi realizada uma pesquisa jurisprudencial e doutrinária, na qual se concluiu que os Tribunais Regionais do Trabalho, antes da reforma trabalhista divergiam entre si quanto à constitucionalidade do dispositivo. Contudo, tal divergência foi pacificada por decisão consolidada dos Tribunais Superiores do Trabalho, afirmando a compatibilidade das exceções perante o artigo 7º, XIII, da CF.

Como após a pacificação do TST, não houve novos questionamentos quanto à constitucionalidade de tal dispositivo, os Tribunais Regionais do Trabalho analisados no presente estudo, utilizaram-se de outros fundamentos para afastar a incidência da exceção do artigo 62 da CLT, como por exemplo, quando possível o controle de jornada do empregador ao teletrabalhador, é afastada a incidência do art. 62, III da CLT.

Observa-se então que o posicionamento majoritário jurisprudencial é da constitucionalidade do artigo, mas que a vigência do dispositivo não afasta o princípio da primazia da realidade. Ou seja, sendo possível o controle de jornada, não serão suprimidas as horas extraordinárias, e, portanto, somente quando impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias ao teletrabalhador e demais exceções do artigo. Em resumo, a tendência da não existência do controle será presunção jurídica, em face do qual se admite prova em contrário foi confirmada.

Ressalta-se que não houve pretensão de esgotar a temática, dado a vastidão de posicionamentos quanto ao assunto, o objetivo, portanto, foi de sustentar uma análise crítica sobre o tema, e pontuar problemas da suposta ausência de uniformização da aplicação da lei, cenário este que provoca extrema insegurança jurídica. Afinal, é importante afirmar que uma jurisprudência pacificada é fator de suma importância para garantir a segurança jurídica dos litigantes. Não é atoa que os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável.

Contudo, uma maior previsibilidade das decisões não deve ser sinônimo de uma barreira para demandas da sociedade. Ademais, da mesma forma que uma interpretação ajuda a resguardar garantias constitucionais enfraquecidas pela legislação ordinária, ela pode permitir que elas sejam fragilizadas.

Cabe destacar, que a justiça do trabalho geralmente é o último recurso daquele que teve seus direitos suprimidos e busca o mínimo de dignidade durante um litígio trabalhista. Portanto, com o advento da nova revolução tecnológica e das novas necessidades humanas, deve o ordenamento jurídico ser um sistema de freios para as desigualdades do sistema dominante, justamente para evitar que princípios constitucionais fundamentais sejam enfraquecidos pelo legislador infraconstitucional. Afinal, é o direito da pessoa humana que serve de base ao direito positivado, e não ao contrário.

Dado o exposto, quanto à tese da constitucionalidade do artigo 62, III da CLT, apesar da pacificação do tema na jurisprudência majoritária, e pelos argumentos até aqui expostos entende-se não ter sido a decisão mais acertada. Afinal, conforme a tese que defende o direito fundamental ao trabalho digno, uma das características dela é justamente a garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada, o que não acontece com os empregados da exceção do artigo 62 da CLT.

Por fim, defende-se aqui a preservação do art. 7º, XIII, da CR/88, para que nenhum direito fundamental da pessoa humana seja suprimido. Que o ordenamento jurídico brasileiro sirva à sociedade de modo ético, valorizando a pessoa humana e seu tempo, mas não apenas na condição de mão de obra. E por fim, que aquele que aplica o direito tenha um posicionamento mais humanitário, focando em solucionar as demandas e não apenas repetir padrões de decisões já existentes.

REFERÊNCIAS.

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, p. 716-736, 2017. p. 728.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Cidade: v.21, n. 30, p. 29-47. 2018. p. 45.

ALVES, Amauri Cesar. Função Capitalista do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista LTr: Legislação do Trabalho.**, São Paulo, ano 77, p. 1-30. set. 2013. p. 6.

ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (org.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno XXI**. São Paulo: LTr., 2020.

ALVES, Amauri, Cesar. **Manual de direito do trabalho contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**. Belo Horizonte: RTM, v.2. 2021.

ANDRADE FILHO, Edmar Oliveira. **Controle de Constitucionalidade de Leis e Atos Normativos**. São Paulo: Dialética, 1997.

ANTUNES, RICARDO. **O privilégio da servidão o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (*telework* ou *telecommuting*): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. **Revista Magister de direito empresarial, concorrencial e do consumidor**, Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev. 2014. p.38.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

BRASIL. **Emenda constitucional n. 90, de 15 de setembro de 2015**. Brasília: DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=90&ano=2015&ato=8d9ETVU50dZpWT1c1>>.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Brasília, DF: Presidência da República [2011]. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12551&ano=2011&ato=73203YU1UMVpWT2f9>>.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República [2017]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>.

BRASIL. **Lei nº 14.158, de 2 de junho de 2021. Art. 1º**. Brasília, DF: Presidência da República [2021]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14158.htm>.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista: **nº 123000-13.2001.5.05.001**. Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 28/11/2005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 17/02/2006.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 17ª região. 2ª Turma. Recurso Ordinário **nº 0085000-92.2007.5.17.0011**. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, Rev. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 02/09/2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª região. 7ª Turma. Recurso Ordinário: **nº 00111216920145010070**. Rio de Janeiro. Relator: Sayonara Grillo Coutinho; Leonardo da Silva, Sétima Turma, Data de Publicação: 04/07/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. 13ª Turma. Recurso Ordinário: **nº 1002030-07.2018.5.02.0607**. São Paulo. Relator: Paulo José Ribeiro Mota. Data da publicação: 17/07/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª região. Processo: nº **1001763-33.2017.5.02.0037**. 37ª Vara do Trabalho. São Paulo. Relator: Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. 2ª turma. Recurso Ordinário: **nº 0010132-05.2016.5.03.0178**. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª região. 7ª turma. Recurso Ordinário: **nº 0010040-07.2019.5.03.0183**. Relator: Vicente de Paula M. Junior. Data de Publicação: 10/09/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: **nº 1302408120045040202**. Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 03/02/2010. Data de Publicação: 19/02/2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 9ª região. 2ª turma. Recurso de Revista: **nº 400267/1997**. Relator: Marcio Ribeiro do Vale. DJ de 07/12/2000.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: **nº 643/2000-007-05-00.9**. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. DJ de 06.08.2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: **nº 612202-42.1999.5.09.5555**. Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 27/04/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/05/2005.

BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª região, 3ª Turma. Recurso Ordinário: nº **130200201910002 DF 00130-2002-019-10-00-2**. Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira. Data de Julgamento: 19/06/2002; Data de Publicação: 12/07/2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Impetus. 2012.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONEMAT, 19, 2018, Belo Horizonte. **Anais[...]** Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), 2018.

DA SILVA, Homero Batista Mateus. Comentários à reforma trabalhista. **Revista dos Tribunais**, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. Trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. Belo Horizonte, nº.49, p.63-80, jul. – dez. 2006. p. 74.

DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Godinho. **A Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Parassubordinação no Direito Do Trabalho: Conceito, Objetivos e Efeitos Jurídicos. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. Distrito Federal, p. 138-157, 2019.

FACHINI, Tiago. Princípio da dignidade humana. 18 de novembro de 2020. Disponível em <<https://www.projuris.com.br/principio-da-dignidade-humana/#.>>.

FAVORITO, Fernanda. **Inconstitucionalidade da Norma e o Controle de Constitucionalidade**. 2014. In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em <[>](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/inconstitucionalidade-da-norma-e-o-controle-de-constitucionalidade).

FERNANDES, Sabrina. **Se quiser mudar o mundo, um guia político para quem se importa**. São Paulo: Planeta. 2020.

GIROLETTI, Domingos. **Fábrica, convento e disciplina**. Belo Horizonte: Imprensa Oficial, 1991.

LAFARGUE, Paul. **O Direito à Preguiça**. São Paulo: Claridade Ltda., 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, Kaleen Sousa; ATTADEMO, Patrícia. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro**. v. 2, n. 1, jan./jun. 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2017.

LLAVE, Oscar Vargas; MESSENGER, Jon. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, 2018. **Occupational and Environmental Medicine**, 1757b, Ireland, A-219-A220, 2018, A-219.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 8, n. 75, p. 99–111, 2019. p. 111.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 8, n. 75, p. 99–111, 2019. p. 107.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

OLIVEIRA, José Teixeira de. **Dicionário brasileiro de datas históricas**. Petrópolis: Vozes, 2002.

OLIVEIRA, Luís Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de *Burnout*, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 17 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 10 de dezembro 1948. Disponível em <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>.

PAIXÃO JÚNIOR, Nilton Rodrigues da. O teletrabalho nos tempos da velocidade e da aceleração. **Revista Interdisciplinar do Direito - Faculdade de Direito de Valença**, Valença, v. 19, p. 134-152, jul. 2021. p. 137.

PESQUISA NACIONAL DA CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS. In: DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2020.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; DALRI, Rita de Cássia de Marchi Barcellos. Saúde Mental e Teletrabalhadores. **Revista Saúde e Meio Ambiente**. Três Lagoas, v. 12, n. 02, p.127-147, janeiro/julho 2021. p. 143.

SALÁRIO DE GERENTE COMERCIAL 2021. In: Dissídio. Disponível em: <<https://dissidio.com.br/salario/gerente-comercial/>>.

SÊNECA, Lucio, Aneu. **A brevidade da vida**. São Paulo: Lafonte. 2020.

SERAFINI, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. *Perspectiva*, Erechim. v.35, n.130, p. 161-176, junho/2011. Apud Carmem Camino, 2004, p. 403/404.

TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias**. 2020. Disponível em<<http://revisaotrabalhista.net.br/2020/07/05/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias>>.