

5**FISCALIZAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DURANTE A JORNADA DE TELETRABALHO E OS IMPACTOS À SAÚDE DO EMPREGADO⁴⁰****MONITORING OVERTIME DURING TELEWORKING DAYS AND ITS IMPACTS ON EMPLOYEE HEALTH**

Ana Catarina Gomes Ferreira⁴¹
Camilla Cavalcante Melo Guimarães⁴²
Luiz Arthur Antero dos Santos⁴³
Luiz Henrique Lúcio de Araújo Sá⁴⁴
Milena Tavares Machado⁴⁵
Fabiano Lucio de Almeida Silva⁴⁶

RESUMO: O presente artigo busca responder a seguinte problematização: Como as horas extras podem afetar a saúde do teletrabalhador e as responsabilidades do empregador? Para responder a esse questionamento, o objetivo geral é analisar e compreender a importância de uma maior fiscalização da remuneração das horas extras laboradas e intervalos suprimidos e como isso impacta no número de lides trabalhista, tendo como específicos estudar metodologias de fiscalização de jornada que podem ser aplicadas pelos empregadores em suas empresas; Apontar danos à saúde dos empregados que cumprem jornadas extraordinárias no teletrabalho e verificar o que a lei diz em caso de danos à saúde do trabalhador. Por ser classificada como uma pesquisa exploratória e descritiva, foi utilizada a metodologia de pesquisa qualitativa. Portanto, apesar da dificuldade em fiscalizar, o empregado que presta suas funções através do teletrabalho, se for documentada com provas de que ultrapassou a jornada acordada, poderá receber por lei as horas extras. Outro fator crucial nessa relação, é a responsabilidade do empregador em fornecer equipamentos para garantir um bom ambiente de trabalho, mesmo à distância e repassando a partir de um termo, medidas para atuar com a ergonomia correta.

PALAVRAS-CHAVE: Jornada extra; Ergonomia; Teletrabalho; Saúde.

⁴⁰ O artigo é fruto das atividades iniciação científica realizada através do Programa Sementes de Iniciação Científica (PSIC) – modalidade voluntária da Faculdade Cesmac do Agreste.

⁴¹ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: Anacatarinaa20@gmail.com

⁴² Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: camillacmg@icloud.com

⁴³ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: Luizhenrique-02@hotmail.com

⁴⁴ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: luizarthur2011@outlook.com

⁴⁵ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: milenatavaresmch@gmail.com

⁴⁶ Doutorando em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá – RJ. Mestre em Saúde Coletiva pelo Hospital Sírio-Libanês - SP. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Cesmac – Al. Docente do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail:

ABSTRACT: This article seeks to answer the following question: How can overtime affect the health of teleworkers and the employer's responsibilities? To answer this question, the general objective is to analyze and understand the importance of greater supervision of the remuneration of overtime worked and suppressed breaks and how this impacts the number of labor disputes, having as specific studies methodologies of inspection of working hours that can be applied by the employers in their companies; Point out damage to the health of employees who work overtime in telework and check what the law says in case of damage to the worker's health. As it is classified as an exploratory and descriptive research, the qualitative research methodology was used. Therefore, despite the difficulty in supervising, the employee who performs his duties through telework, if it is documented with evidence that he has exceeded the agreed working hours, may receive overtime by law. Another crucial factor in this relationship is the employer's responsibility to provide equipment to ensure a good work environment, even at a distance and passing on measures to act with the correct ergonomics.

KEYWORDS: Extra journey; Ergonomics; Telecommuting; Health.

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da sociedade em relação a tecnologia, principalmente no que tange informação, a modalidade de teletrabalho conquista cada vez mais espaço no mundo trabalhista. Causando uma mudança no mundo trabalhista, gerando um novo ritmo no desenvolvimento das atividades.

A utilização das tecnologias de informação ganhou força e se consolidou durante a pandemia do novo coronavírus, durante a necessidade de isolamento social. Na verdade, acelerou o processo que já estava em processo na sociedade. O teletrabalho e *home office* foram uma alternativa em meio ao risco da saúde do trabalhador, continuando suas tarefas em casa, improvisando escritórios em casa (ENTENDA..., 2021).

Surgindo assim, a preocupação de reconhecer a relação do trabalho quanto a utilização da tecnologia da informação e sua comunicação no desenvolver das funções. Sendo essa a caracterização do teletrabalho. Mas, apesar de teletrabalho e *home office* possuírem semelhanças, há inúmeras diferenças.

A modalidade de teletrabalho consta no artigo 6º da consolidação das Leis do trabalho (CLT), que cita que independente se o trabalho é realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado e a distância, possuem a mesma relação de emprego (ESPECIAL..., 2020).

A pesquisa objetivou analisar e compreender a importância de uma maior fiscalização da remuneração das horas extras laboradas e intervalos suprimidos e como isso impacta no número de lides trabalhista. Para tanto buscou estudar metodologias de

fiscalização de jornada que podem ser aplicadas pelos empregadores em suas empresas; apontar danos à saúde dos empregados que cumprem jornadas extraordinárias no teletrabalho; verificar o que a lei diz em caso de danos à saúde do teletrabalhador.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada por um estudo exploratório, visando tornar o assunto debatido mais explícito. Segundo Gil (2002), o estudo exploratório aprimora as ideias ou descobre intuições. Como também se caracteriza como uma pesquisa descritiva, pois tem como objetivo a descrição de um fenômeno, descrevendo a resposta do entrevistado (Gil, 2002).

Por ser classificada como uma pesquisa exploratória e descritiva, foi utilizado a metodologia de pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa é de suma importância pelos *insights* que são produzidos, já que na pesquisa quantitativa são mais difíceis de serem conseguidos. Além, a pesquisa qualitativa pode fornecer uma base para compreender os processos de gestão e humaniza a relação entre as interações humanas e o objeto de estudo (Gephart, 2004).

3 O TELETRABALHO, CONTEXTUALIZAÇÃO E SURGIMENTO

Com o avanço da tecnologia na sociedade, enraizando novas modalidades de se comunicar, estudar, conhecer pessoas, salvar vidas e principalmente na forma de se trabalhar. O mundo organizacional, conhecido por suas mudanças frequentes desde a revolução industrial, está constantemente inovando seus processos, em que o teletrabalho ganha ainda mais força, principalmente após a pandemia do novo coronavírus.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. A base do teletrabalho consiste em ser realizado à distância, com o uso de ferramentas de tecnologia da informação que possibilitam e facilitam a comunicação entre o empregado e empregador, onde performa em um local diverso em relação ao local central (Thibault, 2001).

Sua etimologia, segundo Keller (2020), é composta por “tele”, que significa longe ou distante e pelo substantivo trabalho, de origem latina, *tripalium*. Usando pelo seu nome, para que seja considerado como teletrabalho, é necessário que o colaborador desempenhe suas funções em um local externo a empresa, como sua própria moradia.

Essa modalidade pode ser classificada em 04 conceitos distintos: *home office*; centro compartilhado; trabalhador de campo; e teletrabalho em equipes transacionais. *Home office* é performado na própria moradia do empregado. Sendo a modalidade mais divulgada atualmente pelos meios de comunicação. Há inclusive, teletrabalhadores que fornecem serviços exclusivamente em seu lar. Centro compartilhado, são locais descentralizados da matriz da empresa, que são fornecidos pela própria empresa em conjunto com outras organizações. O trabalhador de campo é o que apresenta maior flexibilização de tempo e espaço de trabalho, já que suas atividades podem ser desempenhadas em qualquer ambiente, como até mesmo um carro ou quarto de hotel. E por último, o teletrabalho em equipes transacionais, que é praticado em conjunto envolvendo equipes multidisciplinares e/ou internacionais focados na resolução de problemas (Cardoso, 2018).

A modalidade de teletrabalho, antes um sonho quase impossível para muitos profissionais, atualmente é visto com bons olhos pelas empresas. Como uma forma de manter ou impulsionar os resultados, é a chave para reduzir gastos. É estimado que é possível reduzir os custos com o pessoal em pelo menos 40%. Se considerar que uma organização tenha um custo mensal de R\$ 30 mil, vai conseguir uma possível redução de R\$ 12 mil, sem perder a produtividade. Além disso, a organização pode usar o teletrabalho como forma de impedir a saída de um bom profissional, ao oferecer melhores condições e o principal, poder realizar as tarefas profissionais no aconchego de casa, visando reduzir os esforços físicos ou mentais (Cardoso, 2018).

3.1 METODOLOGIAS PARA FISCALIZAÇÃO DAS JORNADAS DE TELETRABALHO

O direito do trabalho tem o objetivo de garantir os direitos, os princípios constitucionais e determinar os deveres aos trabalhadores e empregados. O direito acompanha as mudanças que acontecem na sociedade, ao ritmo dessas mutações e as urgências impostas. Uma vez acordado um contrato de trabalho, ou uma relação de

emprego entre o empregado e empregador, é necessário entender essa relação, para conseguir compreender como funciona a fiscalização do cumprimento da carga horária acordada mesmo fora do ambiente organizacional (Freitas; Radtke, 2020).

Essa relação a carga horária, os empregados que estão em regime de teletrabalho, de acordo com o artigo 62, terceiro parágrafo da CLT, não estão sujeitos a controle de horário e, em razão disso, não têm direito ao recebimento de horas extras, desde que não haja fiscalização e controle da jornada de trabalho por parte do empregador. Partindo desse ponto, Cassar (2012) cita que:

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 webcâmera, 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'. (p. 712).

Desta forma, o colaborador que realiza teletrabalho, não deverá se enquadrar na modalidade de recebimento de horas. Isto posto, se não houve uma fiscalização do tempo que o empregado de fato destinou para aquela função, que como citado por Cassar acima, pode ser realizada através de várias formas, como atividades diárias ou monitoramento por câmera. Uma vez que a lei entende que o tempo em que está online, não significa necessariamente que está sendo realizadas tarefas em prol do empregador. Porém, apesar de que por lei, não fica expresso às horas extras, o colaborador que queira receber pelas horas extras, deverá provar a submissão através de métodos eficazes do tempo em que de fato ultrapassou a carga horária combinada.

Outro ponto que é necessário se atentar, é a facilidade que a tecnologia permite para a comunicação entre colaborador e empregador. Considerando o uso de *smartphones*, *tablets* e *notebooks*, uma discussão ganha cada vez mais força em meio a relação empregatícia. Referente a desconexão e como é possível que seja assegurado esse direito, como um tipo de escravidão em relação ao trabalho.

3.2 DANOS CAUSADOS À SAÚDE DOS EMPREGADOS QUE CUMPREM JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS NO TELETRABALHO

No direito, há um princípio que é o Norte em todo o ordenamento jurídico, o princípio da dignidade humana. Esse sendo o que protege os trabalhadores com o mínimo para que possam exercer suas atividades. Além desse princípio, há outros como: da Primazia da realidade, onde os fatos se sobressaem de provas documentais; Continuidade da relação de emprego, pelo qual a relação de emprego deve ser contínuo; Da boa-fé contratual, onde qualquer alteração que vir a acontecer, o empregado deve estar ciente; Intangibilidade salarial, onde o salário precisa ser protegido, sendo proibida qualquer alteração que seja negativa para o colaborador; Irrenunciabilidade dos direitos, onde o empregado não pode renunciar de direitos que a legislação prevê; Da Proteção, por ser o lado mais fraco, é favorável ao empregado (Vargas; Mafra, 2023).

Esse princípio pode ser dividido em três subprincípios: Norma mais favorável, que é aplicado o fator mais favorável em prol do empregado; *In dubio pro misero*, onde não se aplica provas quando houver qualquer incerteza; Condição benéfica, onde só será permitida que o colaborador admitido após mudanças da empresa seja escolhido pelo empregado, se irá seguir com o atual ou anterior.

Apesar das inúmeras vantagens que o teletrabalho pode oferecer ao empregado, possui alguns fatores que são considerados como desvantagens. Sendo a medicina do teletrabalho um dos principais pontos a serem estudados, tendo em vista a quantidade de lacunas a serem preenchidas. Deixando dúvidas no que tange a saúde física e mental do empregado, principalmente no fato de ter que conciliar entre a vida pessoal e profissional, além de problemas com ergonomia. Sendo responsabilidade do empregador, instruir quanto as precauções, conforme exposto Art. 75-E da reforma trabalhista (Vargas; Mafra, 2023).

Entretanto, se o colaborador não cumprir com o termo de responsabilidade, em que se compromete a seguir as instruções passadas pelo empregador, o mesmo poderá ser punido por indisciplina ou desobediência, como punição severa a rescisão por justa causa, como consta no art. 482ºh da CLT (Brasil, 2017).

Mas, a lei em si deixa espaços pertinentes. Ao verificar o texto do art. 75-E, fica vago sobre a fiscalização da parte laboral, se o empregado está seguindo da forma correta, aquilo que foi instruído a cumprir. Ou seja, apenas responsável pela instrução, ficando

isento de custos extras para manutenção do local em domicílio. Porém, ao ler o texto do enunciado nº 83 que foi aprovada pela jornada de direito do trabalho, expõe que o empregador não fica restrito da responsabilidade de realizar correções no ambiente de trabalho, a fim de deixar o local de acordo para o correto cumprimento das funções.

Favorecer um ambiente saudável, apesar das inúmeras controversas, é um direito do empregado, fazendo parte do princípio da dignidade humana, sendo um direito fundamental, exposto na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XVIII (Oliveira; Dornelles, 2011).

No que se refere a jornada extra de trabalho, o trabalhador não pode exercer funções posteriores ao horário acordado, em caso de detrimento da perda de saúde. Obrigando cada vez mais as normas legais a associar o trabalho humano à honra, à proteção jurídica, à dignidade, à realização pessoal, a valor e a dever. Sendo assim, é importante ter um olhar visando a integridade do empregado. Se não praticado, poderá desenvolver graves consequências, em sua maioria irreversíveis.

Antes da Lei 14.442/2022, a reforma trabalhista de 2017, trazia que por conta da dificuldade em fiscalizar e controlar a jornada de trabalho remoto, incluiu através do art. 62 da CLT no inciso III, que o empregador não tinha a obrigação de realizar o pagamento de extras e adicionais noturnos. Entretanto, a Lei 14.442, altera principalmente esse artigo, sendo possível verificá-lo no capítulo II, seção II que discursa sobre a jornada de trabalho, sobre controle e duração da jornada. Desta forma, os empregados submetidos ao teletrabalho, poderão prestar serviços por jornada ou tarefa, conforme o segundo parágrafo do art.75-B da CLT (Brasil, 2022).

Desta forma, cabe ao empregador monitorar e controlar as horas extras. E ao empregado, é essencial que apresente sua jornada extra de trabalho de forma clara e eficaz, evidenciando que de fato o horário acordado não foi suficiente, sendo necessário exceder e provar ao empregador que são horas extras justas e que precisam ser contabilizadas. Porém, dificilmente o colaborador irá seguir as instruções de ergonomia ou manter um ambiente de trabalho organizado. Prejudicando sua saúde física e mental, além de ter que lidar com o próprio pessoal, elevando seu estresse e fadiga.

3.3 O QUE DIZ A LEI EM CASO DE DANOS À SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Com a popularidade do teletrabalho no Brasil e cada vez mais empresas aderirem a nova modalidade, ainda restam muitas dúvidas sobre o regime. Como a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho e doenças ocupacionais. Do ponto de vista do trabalhador, o trabalho remoto é um regime que traz inúmeras vantagens para si, pelo fato de não precisar sair de casa muito cedo ou enfrentar horas de sua vida em um engarrafamento no trânsito.

Entretanto, a nova modalidade pode apresentar novos riscos que ainda não foram todos catalogados ou estudados. Com isso, uma das maiores dúvidas é sobre as regras de ergonomia, ou seja, a garantir de propor um ambiente de trabalho suscetível para que as atividades sejam desempenhadas de forma que evitem problemas de saúde. Além da preocupação com a ergonomia, outro sinal de alerta que se acende é sobre a sobrecarga da jornada de trabalho, que pode estimular ainda mais o surgimento de doenças (Calcini; Moraes, 2021).

Mas, seguindo a tese do que foi apontado por Antunes (2020), acreditar que o teletrabalho trouxe mais pontos positivos do que negativos pode ser um erro. Perda da identidade coletiva, o isolamento social, a dupla jornada, o adoecimento e as constantes eliminações das proteções trabalhistas. Fatores como esses são alguns do que pode ser listado como negativos e importante se atentar para esses problemas futuros que irão propagar pela sociedade.

A era digital trouxe novos riscos a integridade física e mental do empregado. Um estudo publicado pela *European Journal Of Environmentt and Public Health* em 2021, destacou os malefícios causados à ergonomia, originados por má postura, movimentos repetitivos e longas horas contínuas de trabalho, falta de intervalos corretos, além das altas possibilidades de gerar distúrbios osteomusculares, principalmente dores nos membros superiores, inferiores e lombar (Ferreira; Aguilera, 2021).

Parte dos empregadores acreditam que foram eximidos da responsabilidade em eventos danosos contra os empregados, tendo em vista que a obrigação descrita em lei seria apenas de instruir e alertar de forma ostensiva sobre as normas de segurança e medicina do trabalho. Porém, Cassar (2018) expressa que:

O teletrabalho foi finalmente regulamentado e excluído do Capítulo 'Da Duração do Trabalho'. O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente à distância com instrumentos de informática e da telemática. Foi exigida a bilateralidade para transformar o empregado interno em teletrabalhador, mas pode ser unilateral a reversão do trabalho a distância (teletrabalho) para o trabalho interno, desde que feito com antecedência de 15 dias. O art. 75-E da CLT transferiu para o trabalhador a responsabilidade subjetiva por alguma doença profissional ou acidente de trabalho em decorrência do teletrabalho, desde que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo patrão na execução do trabalho. (...) (p. 62).

A despeito de que o ordenamento jurídico não expressar de forma explícita sobre a responsabilidade do empregador, o sistema de teletrabalho não o isenta totalmente do dever indenizatório em casos de acidente de trabalho ou em situações que podem caracterizar como doença ocupacional. Além disso, os artigos 154 e 157 da CLT regulam de forma explícita, a proteção de todos os ambientes de trabalho, até mesmo o labor praticado fora das dependências da empresa:

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (Brasil, 1943).

Desta forma, mesmo na modalidade de teletrabalho, o empregador não está excluído de garantir ou se responsabilizar pela segurança dos empregados. Sendo necessário sempre comprovar e fiscalizar se o empregado está cumprindo com as informações sobre saúde e o colaborador requisitar todo o equipamento necessário para transformar o seu local de trabalho em um ambiente seguro e propício a manutenção de sua saúde.

3.4 AUSÊNCIA DA FISCALIZAÇÃO DOS ÓRGÃOS

A jornada de trabalho é limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, conforme previsto na Constituição Federal, artigo 7º, inciso XIII. Sendo necessário a compensação de horários ou redução de jornada, mediante a acordo prévio. Ou seja, caso o empregado necessite realizar horas extras, é estritamente necessário que seja realizado uma forma de compensação.

No inciso XVI da Constituição Federal, na parte de consolidação das leis do trabalho – CLT, artigo 59º, é citado que poderá ser acrescido até duas horas extras diárias, através de um acordo individual, sendo a remuneração com acréscimo de pelo menos, 50% superior a base (Ribeiro; Vieira, 2023).

Recentemente, a modalidade de teletrabalho enfim foi incluída como um regime com possibilidade de recebimento de horas extras, apesar de que o texto originalmente o excluía pela dificuldade em se regulamentar a jornada.

O fato de o teletrabalho ser incluído em controle de jornada e recebimento de horas extras, fez com que os empresários ficassem preocupados. O motivo deste sentimento se dá pela falta de fiscalização e insegurança jurídica. Porém, apesar da jornada de oito horas, o teletrabalho acaba por facilitando que a jornada seja ultrapassada, já que sem o deslocamento e o fácil acesso, apenas ao pressionar um simples botão, facilita essa prática.

Apesar da produção do teletrabalhador ser controlada através de produção ou tarefas realizadas, ainda ficam incertezas sobre o real período trabalhado diariamente. Impossibilitando o real controle ou pagamento de horas extras, onde fica uma linha frágil entre as partes. Onde é preciso uma relação mais de confiança do que jurídico.

Sendo assim, em especial a proteção de ambos, o empregador precisa estabelecer um controle do que seria a jornada diária comum. E o empregado, tem que estar ciente do que precisa fazer por dia, durante as oito horas e caso seja percebido que está ultrapassando o período, é necessário o registro e comprovação de que sua jornada esteja se excedendo para receber por elas. E caso o empregador recuse-se a pagar por elas e não haja acordo legal entre as partes, evoluindo para um caso a ser resolvido em justiça (Augusto, 2024).

3.4.1 *Home office* – modalidade do teletrabalho e a dificuldade em fiscalizar

Apesar das modalidades do teletrabalho serem controladas por produção ou tarefas, o *home office* aparece como um importante ponto de atenção. Uma dúvida que deve ser levada em consideração pelo empregador e empregado. Se a empresa não faz o controle de jornada, bem como de tarefas ou produção, mesmo a lei citando que não haveria o direito em receber horas extras, é necessário ser colocado em pauta, considerando que pode ocasionando despesas extras.

O fato de *home office* ser considerado como uma jornada teórica fixa, como por exemplo iniciar as 07:00 e finalizar as 17:00, subentende-se que o empregado destinará esse período para desempenhar as funções trabalhistas. Porém, fica subentendido também, que durante esse período, o empregado não necessariamente irá focar em sua atividade, podendo destinar sua jornada para realizar atividades pessoais, da casa ou apenas não estar na frente do computador.

Desta forma, é deveras complicado a fiscalização sobre a jornada de trabalho de um teletrabalhador. Não há como exercer de fato uma forma de realizar esse controle. Uma vez que, ambas as partes ficam expostas, principalmente o empregador. Que se não realizar um controle firme de produção, o empregado caso tenha provas de que está ultrapassando sua jornada de trabalho, poderá solicitar os pagamentos conforme previsto em lei (Burattini, 2023).

4 CONCLUSÃO

O presente artigo propôs apresentar os detalhes que envolvem acerca do teletrabalho, com questionamentos sobre a jornada extra, responsabilidades sobre a saúde do colaborador e o que a lei diz sobre. Desta forma, pelo que foi exposto, os objetivos foram concluídos.

O trabalho sofreu inúmeras alterações, com as mudanças impostas pela globalização e os avanços constantes da tecnologia, moldando a forma como lidar com a rotina trabalhista. Antes da reforma trabalhista de 2017, onde é mencionado pela primeira vez, o teletrabalho já era visto no Brasil, mas de forma muito tímida e com muitas dúvidas sobre. Após 2017, as leis tentaram regularizar a modalidade, porém com muitas brechas

e trechos confusos sobre, principalmente no que tange as horas extras e responsabilidades do empregador.

Como por exemplo, o teletrabalhador não teria acesso as horas extras, uma vez que era entendido que não tinha como fiscalizar o dia de trabalho. Porém, com a medida provisória de 2022, trouxe novos detalhes e deixou mais claro sobre as responsabilidades e a possibilidade de pagar horas extras, tendo em vista que a jornada de trabalho poderia ser medida por produção ou outras formas de medição.

Um dos pontos negativos, é a dificuldade de que o colaborador terá de se desconectar do trabalho, criando uma dificuldade em conciliar entre a vida pessoal e a vida corporativa. O teletrabalho, quando não for feito da forma mais correta, com a ergonomia colocada em prática, respeito dos horários e o colaborador precisa conhecer seus direitos, entender quais os limites e o que deve de fato produzir para a empresa.

Portanto, apesar da dificuldade em fiscalizar, o empregado que presta suas funções através do teletrabalho, se for documentada com provas de que ultrapassou a jornada acordada, poderá receber por lei as horas extras. Outro fator crucial nessa relação, é a responsabilidade do empregador em fornecer equipamentos para garantir um bom ambiente de trabalho, mesmo a distância e repassando a partir de um termo, medidas para atuar com a ergonomia correta.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Coronavírus (COVID-19): Epidemias – aspectos sociais**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

AUGUSTO, W. **Horas extras no teletrabalho**. Saber a lei, 2023. Disponível em: <Horas Extras no Teletrabalho (saberalei.com.br)> Acessado em: 10 de julho de 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.542/1943. Brasília: Senado, 1943. Disponível em: <DEL5452 (planalto.gov.br)> Acessado em: 05 de junho de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Senado, 2017. Disponível em <L13467 (planalto.gov.br)> Acessado em: 02 de junho de 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 31 de dezembro de 2022**. Brasília: Senado: 2022. Disponível em < L14442 (planalto.gov.br)> Acessado em: 02 de junho de 2024.

BURATTINI, S. **Trabalho por jornada, produção e tarefa. Mais recursos humanos**, 2023. Disponível em <Trabalho por Jornada, produção e tarefa – Mais Recursos Humanos> Acessado em: 13 de julho de 2024.

CALCINI, R. MORAES, L. O acidente de trabalho no regime do teletrabalho, **Consultor jurídico**, 2021. Disponível em: < O acidente de trabalho no regime do teletrabalho (conjur.com.br)> Acessado em: 03 de junho de 2024.

CARDOSO, B. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela reforma? **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma? | Jusbrasil> Acessado em: 31 de maio de 2024.

CASSAR, V. **Direito do trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASSAR, V. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro, editora Método, 2018.

DUARTE, C. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho | Jusbrasil> Acessado em 05 de junho de 2024.

ENTENDA AS DIFERENÇAS ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO. PUCRS online, 2021. Disponível em: <Entenda as diferenças entre home office e teletrabalho (pucrs.br)> Acessado em: 31 de maio de 2024.

ESPECIAL TELETRABALHO: O TRABALHO ONDE VOCÊ ESTIVER. Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <Teletrabalho - TST> Acessado em 31 de maio de 2024.

FERREIRA, V. AGUILERA, R. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do trabalho e meio ambiente do trabalho**, 2021. Disponível em: <OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL | Ferreira | Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho (indexlaw.org)> Acessado em 03 de junho de 2024.

FREITAS, M., RADTKE, N. Home office/teletrabalho e controle de jornada. **Migalhas**, 2020. Disponível em: <Home office/teletrabalho e controle de jornada (migalhas.com.br)> Acessado em: 01 de junho de 2024.

GEPHART, R. P. Qualitative Reseach and the Academy of management Journal. **Academy of Management Journal**, v.47, n. 4, p. 454-462, 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Editora Atlas, 4ª ed., 2002.

KELLER, W. **Direito do trabalho e as novas tecnologias**. 1ª ed. São Paulo, Almedina, 2020.

OLIVEIRA, C. DORNELES, L. **Direito do trabalho**. Porto Alegre, Verbo jurídico, 2011.

RIBEIRO, V. VIEIRA, M. Controle de jornada nas condições de teletrabalho à luz da doutrina e normas trabalhistas. **Revista FT**, 2023. Disponível em: <CONTROLE DE JORNADA NAS CONDIÇÕES DE TELETRABALHO À LUZ DA DOCTRINA E NORMAS TRABALHISTAS – ISSN 1678-0817 Qualis B2 (revistaft.com.br)> Acessado em 10 de julho de 2024.

THIBAULT, J. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. **Consejo Económico y social**, Madri: 2001, p.19.

VARGAS, B. MAFRA, V. A modalidade de teletrabalho: os impactos causados ao teletrabalhador em virtude da lei 13467/17. **Revista Ft**, 2023. Disponível em: <A MODALIDADE DE TELETRABALHO: OS IMPACTOS CAUSADOS AO TELETRABALHADOR EM VIRTUDE DA LEI 13467/17 – ISSN 1678-0817 Qualis B2 (revistaft.com.br)> Acessado em 01 de junho de 2024.

Artigo recebido em: 02.02.2024

Artigo publicado em 20.08.2024.