



TELETRABALHO: DURAÇÃO DO TRABALHO E OS IMPACTOS DO COVID-19

Giulia de Pinho Drummond¹

Resumo:

O presente artigo busca analisar o regime de teletrabalho e sua relação com a duração do trabalho, principalmente no atual cenário de calamidade pública vivenciado, decorrente da pandemia do Corona Vírus (Covid-19). Discorre-se sobre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), especialmente quanto à inclusão do inciso III no art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), excluindo-se o trabalho remoto da disciplina celetista da “duração do trabalho”. Questiona-se a interpretação do referido dispositivo de forma literal, salientando a importância de que sua leitura se dê de forma restritiva, em sintonia com a realidade fática das novas tecnologias e com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Duração do trabalho. Art. 62, III, da CLT. Interpretação restritiva. Covid-19.

Introdução

Com o advento das novas tecnologias, tornou-se cada vez mais comum na seara trabalhista o instituto

¹ Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Indicada ao Prêmio Barão do Rio Branco, concedido aos melhores alunos da UFMG. Advogada na empresa Stoque Soluções Tecnológicas S/A. E-mail: giuliapinho@hotmail.com.

do home office, do trabalho remoto, ou, nos termos consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do regime de “teletrabalho”. Diante disso e de todas as alterações sociais observadas desde a promulgação da CLT em 1943, tornou-se necessário adaptar a legislação trabalhista às novas realidades do mercado de trabalho.

Ainda em 2011, em virtude da Lei nº 12.551, o art. 6º do referido diploma legal passou a prever que, se presentes os requisitos da relação de emprego (art. 3º, *caput*, da CLT²), não há falar em distinção entre trabalho realizado nas dependências do empregador, no domicílio do empregado ou entre aquele executado a distância (BRASIL, 2011).

Asseverou-se, ainda, no parágrafo único do citado art. 6º da CLT, que os meios telemáticos e informatizados de

² De acordo com o art. 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Com isso, para verificação da relação de emprego, é necessária a observância conjunta dos seguintes requisitos: empregado pessoa física; não eventualidade na prestação dos serviços; pessoalidade; subordinação jurídica; e remuneração pelos serviços prestados.

comando, controle e supervisão, tipicamente utilizados no teletrabalho, equiparam-se aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho para fins de configuração da subordinação jurídica, um dos requisitos essenciais para existência do vínculo empregatício (BRASIL, 1943).

Com isso, não restaram dúvidas de que aos empregados em trabalho remoto estariam garantidos todos os direitos e benefícios constitucionalmente previstos, bem como se aplicariam a eles, da mesma forma que observado para os demais trabalhadores urbanos e rurais³, as disposições da CLT.

Todavia, dada a ausência de detalhamento sobre o regime de teletrabalho na CLT, o legislador pátrio entendeu por incluir em 2017, como parte integrante da chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), o Capítulo II-A “Do Teletrabalho”, disciplinando essa modalidade de trabalho nos artigos 75-A a 75-E (BRASIL, 2017).

É sobre essa forma de prestação de serviços e sua relação com a duração do trabalho, em especial durante a pandemia do Corona Vírus (Covid-19) vivenciada nos dias atuais, que se pretende debater no presente trabalho.

O regime do teletrabalho

Nos termos do art. 75-B, *caput*, da CLT, é considerado teletrabalho aquele exercido preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, e que não se confunde com o trabalho externo. Em outras palavras, significa dizer que no trabalho remoto os serviços são prestados em outro local, que não a empresa, podendo ser no domicílio do empregado ou não, e com forte utilização de recursos tecnológicos que permitam a realização das tarefas contratualmente assumidas (telefone,

3 Apesar de constar na redação original da CLT, no art. 7º, “b”, que os preceitos da referida consolidação não se aplicam aos trabalhadores rurais, que possuem legislação própria (Lei nº 5.889/1973 e Decreto nº 73.626/1974), é cediço que o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, equiparou o trabalhador rural ao trabalhador urbano para todos os fins de direito.

e-mails, canais de videoconferência, intranet, entre outros).

Ainda, distingue-se do trabalho externo, pois esse último pressupõe o deslocamento do empregado, das dependências do empregador, para outros locais, para fins de cumprimento das tarefas contratualmente previstas, como a realização de entregas para clientes. No *home office*, ao contrário, observa-se que o trabalho poderia ser perfeitamente realizado na empresa, mas, por acordo entre as partes ou por conveniência aos interesses do negócio, é ajustada a prestação dos serviços remotamente pelo empregado.

É inclusive por esse motivo que o art. 75-B, parágrafo único, da CLT, ressalta que o comparecimento, pelo trabalhador, às dependências do empregador para a realização de determinadas atividades, como para participar de reuniões, não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

O art. 75-C, *caput*, da CLT, ainda dispõe que a prestação de serviços remotamente deve constar de forma expressa no contrato individual de trabalho, especificando as atividades a serem desempenhadas pelo empregado. É uma exceção, pois, à regra geral do contrato individual do trabalho, que não possui forma prescrita em lei⁴.

A adoção pelo regime de teletrabalho também é possível durante a execução do contrato de trabalho, desde que haja acordo entre as partes, formalizado por intermédio de aditivo contratual, conforme parágrafo primeiro do art. 75-C da CLT. Aquele empregado contratado desde o início para o trabalho remoto, todavia, pode sofrer alteração para a prestação de serviços presencialmente, por determinação unilateral do empregador, desde que assegurado um período mínimo de 15 (quinze) dias para a transição, cujo registro também deve ocorrer em aditivo contratual (art. 75-C, §2º, da CLT).

Observa-se, então, que o legislador não considerou prejudicial, em sintonia com as premissas do art. 468,

4 De acordo com o art. 442, *caput*, da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser tácito ou expresso, podendo, pois, em regra, ser verbal ou escrito.

caput, da CLT⁵, a alteração do trabalho em home office para o trabalho presencial, a ser realizado nas dependências da empresa. Isso porque a referida possibilidade foi consagrada sem a prévia exigência de acordo individual ou coletivo de trabalho⁶.

Uma possível justificativa para essa interpretação reside no fato de que, por intermédio da Lei nº 13.467/2017, também foi inserido o inciso III no art. 62 da CLT, dispondo que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo Capítulo II “Da Duração do Trabalho”. Por uma leitura literal do supracitado dispositivo legal, significa admitir que, por não estarem sujeitos a controle de jornada pelo empregador, não há falar em limitação da jornada de trabalho do empregado em home office, e nem, por conseguinte, em direito ao recebimento de

regime de teletrabalho não são aplicadas as disposições celetistas da duração do trabalho. Para além dessa hipótese, introduzida pela Reforma Trabalhista, o art. 62 também prevê que são excluídos do Capítulo II da CLT: a) 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 (CTPS) e no registro de empregados (inciso I); e b) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, nesse caso, os diretores e chefes de departamento ou filial (inciso II).

O mencionado inciso I do art. 62 da CLT faz referência ao trabalhador externo cujas atividades desempenhadas fora das dependências da empresa inviabilizam na prática o controle de jornada pelo

“(...) o art. 62 da CLT, determina que aos empregados em regime de teletrabalho não são aplicadas as disposições celetistas da duração do trabalho”.

horas extras (art. 58 e seguintes da CLT).

A exegese pura e simples do art. 62, III, da CLT, nos termos acima explanados, não parece, contudo, ser o melhor caminho hermenêutico a ser adotado, consoante será adiante debatido.

Duração do trabalho: interpretação restritiva do art. 62, inciso III, da CLT

Conforme pontuado, o art. 62 da CLT, determina que aos empregados em

5 O art. 468 da CLT consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, ao estabelecer que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

6 Ressalte-se, por oportuno, que o legislador, seguindo as diretrizes que encabeçaram a Reforma Trabalhista, privilegiou a autonomia das partes quanto ao tema “teletrabalho”, ao determinar no art. 611-A, inciso VIII, da CLT, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre a prestação de serviços remotamente pelo empregado.

empregador. Não basta, assim, a simples opção do empregador em não realizar o controle, visto que com o avanço das tecnologias de informação e de comunicação é plenamente possível que o empregado seja controlado ainda que trabalhando externamente, seja por meio de envio de relatórios, pelo uso de aplicativos online ou de ferramentas de geolocalização. É o caso, por exemplo, de vendedores externos e de motoristas.

Logo, a exceção do inciso I deve ser lida à luz das tecnologias que estão à disposição do empregador e do trabalhador, permitindo que haja um efetivo controle de jornada. Nesse sentido, asseverou Carlos Augusto Monteiro que o disposto nesse inciso se perdeu no tempo, pois na década de 40 (quarenta), quando a CLT foi promulgada, de fato não era possível controlar efetivamente a jornada do trabalhador externo. Contudo, hoje, o controle de jornada é possível por diversos meios eletrônicos, “razão pela qual o que se deve verificar é se o empregador teria como controlar a jornada e não o fez por opção” (MONTEIRO, 2017, p. 70).



Quanto ao inciso II, diz-se respeito aos chamados cargos de confiança que, devido às atribuições de gestão conferidas ao empregado e à gratificação de função no importe de 40% (quarenta por cento) superior ao cargo efetivo⁷, fazem jus à inexistência de controle de jornada.

É fundamental, nesse caso, pois, que sejam observados concomitantemente os requisitos do exercício de cargo de gestão e de remuneração acrescida de pelo menos 40% (quarenta por cento), nos termos do parágrafo único do art. 62 da CLT. Estando presentes esses pressupostos, presume-se inviável o controle de jornada do empregado, dada a sua elevada posição hierárquica na estrutura organizacional da empresa, sendo ele capaz de dispor de seus horários com autonomia.

Vê-se, destarte, que nas duas hipóteses originárias do art. 62 da CLT (vide incisos I e II), não há falar em presunção absoluta da ausência de controle de jornada, o que favorece a interpretação de que o inciso III, que dispõe sobre o teletrabalho, também

7 Art. 62, parágrafo único, da CLT - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

deve ser lido com ressalvas.

A regra no direito brasileiro é a da limitação do trabalho, como forma de proteção, em suma, da saúde e da vida privada do sujeito. Nesse sentido, dispõem o art. 58, *caput*, da CLT, e o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), que a duração normal do trabalho não deve ser superior a 08 (oito) horas diárias e a 44 (quarenta) horas semanais. Como forma inclusive de incentivar o cumprimento desses parâmetros legais, o legislador estipulou que as horas que extrapolarem esses limites devem ser pagas acrescidas do adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento), conforme art. 59, §1º, da CLT, e art. 7º, inciso XVI, da CF/88.

Com isso, os casos de exclusão do regime de duração do trabalho devem ser aplicados de forma excepcional, quando houver fundamento fático que justifique a impossibilidade de acompanhamento e de controle de jornada. Entendimento em sentido contrário significaria relativizar demasiadamente a limitação da duração do trabalho, favorecendo que o empregador cometa excessos ao exigir longas jornadas do trabalhador, sem o pagamento da respectiva contraprestação remuneratória.

Por todo o exposto, é fundamental que o teletrabalho também seja compreendido sob um prisma de presunção relativa, e não sob a perspectiva “nua e crua” de que o simples fato de o serviço ser executado remotamente caracteriza a incompatibilidade da fixação de jornada de trabalho. Isso porque afastar o direito constitucional de limite ao tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador é extremamente prejudicial ao primeiro, que pode sofrer, como já dito, abusos por parte da força tomadora dos serviços. Logo, por ser uma norma maléfica ao trabalhador, o inciso III do art. 62 da CLT deve, consoante pontuado por Vólia Bomfim Cassar, ser interpretado de forma restritiva (CASSAR; BORGES 2017, p. 35).

Nessa ordem de ideias, o empregado em regime de teletrabalho aproxima-se, na prática, do trabalhador externo, cujo controle de jornada pode ser feito por meio da utilização de diferentes

meios tecnológicos. Hoje há diferentes programas e aplicativos que permitem, em maior ou menor grau, o acompanhamento das tarefas desempenhadas a distância pelo empregado. Há a possibilidade de criação de rotinas de trabalho, de envio e de recebimento de mensagens instantâneas, comunicação por videoconferência e até mesmo acesso ao *login* e ao *logout* do empregado nas plataformas digitais utilizadas pela empresa.

Nesse sentido, falar em controle da jornada de trabalho perpassa por uma análise fática muito mais rebuscada e complexa do que a simples viabilidade de se fazer o registro de ponto (manual ou eletrônico) nos moldes como ocorre quando o trabalho é desempenhado presencialmente na empresa⁸. Até porque o exercício de tarefas fora do estabelecimento do empregador por si só não conduz automaticamente à inviabilidade de fiscalização do tempo de trabalho, como há anos explicita o já mencionado art. 6º da CLT.

Assim, mesmo não havendo a expressa obrigatoriedade quanto ao controle de jornada de trabalho dos empregados em home office, é fundamental que a empresa, podendo fazê-lo, exerça esse acompanhamento, não esvaziando o direito constitucional do empregado à observância da duração normal do trabalho. E, ainda, não forjando situações para se esquivar da obrigação de pagar ao empregado as horas extraordinárias eventualmente prestadas por ele.

Covid-19 e a intensificação do teletrabalho

No meio corporativo, a possibilidade de prestar serviços remotamente pode ser bastante atrativa para uma série de trabalhadores, como para quem não tem com quem deixar seus

8 Art. 74, § 2º, da CLT: Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação conferida pela Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Até a publicação da referida lei, a obrigatoriedade de registro de ponto aplicava-se para estabelecimentos com mais de dez trabalhadores, em sintonia com a Súmula 388, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho – TST).

filhos ou para quem trabalha longe e perde horas com deslocamento e engarrafamentos todos os dias. É uma forma bem mais flexível de trabalho, por dar maior autonomia ao empregado na organização da sua rotina. Nessa modalidade de trabalho, o empregado se priva de estresses cotidianos, como trânsito e transportes coletivos lotados, conseguindo passar mais tempo ao lado da sua família, e chegando até a ser mais produtivo em muitas tarefas.

Essa modalidade de prestação de serviços, que foi impulsionada com o advento de novas tecnologias, conforme já mencionado, era até o corrente ano de 2020, contudo, a exceção no mercado de trabalho. A maioria dos trabalhadores ainda prestava serviços presencialmente nas dependências da empresa. Talvez ainda hoje exista a falsa perspectiva de que quem trabalha remotamente, por não estar sob o comando direto e presencial do empregador, tem maior maleabilidade para dispor do seu horário, trabalhando menos, por conseguinte.

Com a pandemia do Covid-19, a realidade do contrato de trabalho foi drasticamente transformada, de modo que o teletrabalho, que era a exceção, passou a ser regra para aqueles estabelecimentos cujo funcionamento continuou sendo possível. Assim, a opção pelo trabalho remoto deixa de ser fruto do acordo mútuo entre as partes ou da conveniência do negócio, e passa a ser reflexo da necessidade de isolamento social, que afetou todas as esferas da sociedade (saúde, economia, política).

Nesse sentido, a Medida Provisória (MP) nº 927, editada pelo governo federal em 22 de março de 2020⁹, estabeleceu expressamente o teletrabalho, entre outras hipóteses, como medida passível de adoção pelos empregadores para fins de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia, bem como para fins de preservação do emprego e da renda (art. 3º, I) (BRASIL, 2020c).

A referida MP, ainda, no Capítulo

9 Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19, e dá outras providências.

II, dispõe sobre o teletrabalho, flexibilizando várias das determinações contidas na CLT quanto a essa modalidade de trabalho, devido ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020¹⁰, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020¹¹.

Com isso, no art. 4º, caput, da MP nº 927, tem-se que o empregador poderá, durante o período da pandemia do Covid-19 e a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Com isso, observou-se, na prática, que os trabalhadores que prestavam serviços presencialmente nas dependências da empresa passaram a trabalhar remotamente, sem que houvesse necessidade de observância aos requisitos do art. 75-C, §1º, da CLT, quais sejam: acordo mútuo e aditivo contratual.

Legitimou-se, assim, uma alteração no contrato de trabalho sem formalidade ou prévia instrução do empregado¹², em decorrência da urgência em se atender às recomendações de distanciamento social, provenientes da Organização Mundial de Saúde (OMS), de profissionais da saúde e de autoridades governamentais.

10 Decreto do Congresso Nacional que reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020 (BRASIL, 2020a).

11 Lei decretada e sancionada pelo Presidente da República, dispondo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Corona Vírus (BRASIL, 2020b).

12 De acordo com o art. 75-E da CLT “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”. Do mesmo modo, deve o empregado, nos termos do parágrafo único do mesmo dispositivo, “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

A alteração repentina para o regime de teletrabalho gerou uma série de incertezas e desconfortos para muitos trabalhadores, que estavam há anos acostumados e preparados para prestar serviços nas dependências do empregador. Diversas adversidades podem ser citadas, como ausência de local adequado à execução do trabalho a distância e a coexistência integral com filhos e demais parentes que também passaram a trabalhar remotamente, o que inclui a própria divisão do espaço para a realização de reuniões, por exemplo. Aquelas imagens e vídeos engraçados que circulavam na internet mostrando profissionais interrompidos no meio de uma transmissão ao vivo por seus filhos pequenos deixaram de ser uma aberração. Em tempos de pandemia, tornou-se quase que impossível realizar uma videoconferência sem notar fatores externos (como barulhos de criança, latidos de cachorro e afins) presentes na vida privada do trabalhador.

Nesse cenário, aquela mentalidade de que o home office é uma dádiva para o empregado, que consegue ser muito produtivo e até trabalhar menos, por estar distante da gerência imediata de seu supervisor, passa a ser questionada.

Como salientado, não surpreende o fato de que uma massa enorme de trabalhadores passou a prestar serviços remotamente sem que fosse instruída sobre como fazê-lo. Talvez pelo período de calamidade. Talvez porque as pessoas não costumam prestar muita atenção nesses “detalhes”.

De acordo com o art. 75-E da CLT, “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”. Entretanto, a crítica aqui exposta não perpassa apenas essa forma de instrução do trabalhador. Questiona-se, por exemplo: como exigir que, de um dia para o outro, professores que estão há anos acostumados a ministrarem aula presencialmente passem, com naturalidade e compreensão, a ensinar por meio de plataformas digitais? Simetricamente, como exigir que alunos aprendam com a mesma qualidade por intermédio de vídeos, principalmente crianças cujo nível de dispersão pode ser ainda maior?

Os tempos são outros. E é preciso encarar essa pandemia e os seus efeitos da

forma mais “saudável” possível, isto é, não fazendo exigências surreais como as citadas acima. E falar de teletrabalho no meio de um estado de calamidade pública que está afetando mundialmente a vida das pessoas torna necessário falar também de saúde mental.

E para falar de saúde mental nesses tempos caóticos, em que o trabalho remoto passou a ser a nova realidade de muitos trabalhadores – sem expectativa de retorno ao trabalho presencial –, é preciso falar também de duração do trabalho. E aqui novamente torna-se imperativa a leitura restritiva do art. 62, inciso III, da CLT.

Afinal, a execução do trabalho remotamente por um maior número de pessoas, contribui para a percepção mais clara do quanto é extremamente difícil disciplinar-se separando horário de trabalho do tempo gasto com tarefas pessoais. Essa constatação poderia ser um ponto a favor da inviabilidade do efetivo controle, pelo empregador, das atividades desempenhadas pelo empregado. Todavia, procura-se demonstrar aqui justamente o contrário.

Os empregados devem estar à disposição do empregador apenas durante o número de horas assumidos no contrato de trabalho para o trabalho presencial. Contudo, o que vem se observando na prática é que, com a mesclagem de tarefas cotidianas do empregado com sua vida privada, cujos fatores de dispersão estão ainda mais acentuados durante a pandemia (vide exemplo dos filhos em período integral em casa), os parâmetros legais de duração do trabalho acabam não sendo respeitados.

Trabalhar a noite para adiantar o serviço do dia seguinte. Trabalhar no final de semana, porque na sexta-feira já está cansado(a) o suficiente para se alongar mais alguns minutos no trabalho. Trabalhar a noite para compensar o tempo gasto com interrupções de filhos, animais, campanhas... Isso tudo sem o pagamento de horas extras¹³ ou de adicional

13 Nesses exemplos, as horas extras podem ser devidas pela desrespeito ao repouso semanal remunerado (art. 67, caput, da CLT e art. 7º, XV, da CF/88), pela extrapolação da duração normal do trabalho (art. 58, caput, da CLT e art. 7º, XIII, da CF/88), ou, ainda, com natureza indenizatória, pela inobservância do intervalo para repouso e alimentação (art. 71 da CLT) ou do intervalo interjornada (art. 66 da CLT).



noturno¹⁴.

Todas essas situações são extremamente comuns de se observarem na prática, pois, com o home office, o trabalhador consegue, da sua casa, ter todas as ferramentas – ou pelo menos as necessárias – para a prestação dos serviços remotamente. E, mesmo ficando mais tempo em casa, vê-se justamente uma leva cada vez maior de empregados que acusam estarem mais cansados¹⁵. Daí surge a importância de se firmar limites para a duração do trabalho, de modo que o empregador, podendo se utilizar de meios para o controle da jornada, faça-o.

14 De acordo com o art. 73 da CLT c/c art. 7º, IX, da CF/88, a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno em 20%.

15 Nesse sentido, confira a pesquisa realizada pelo Banco Original em parceria com a consultoria 4CO, nos dias 8 (oito) e 15 (quinze) de abril de 2020, com 695 (seiscentos e noventa e cinco) profissionais que estão em home office na cidade de São Paulo/SP. Os resultados da pesquisa apontam que, apesar de 70% (setenta por cento) dos entrevistados que migraram para o trabalho remoto considerarem que têm mantido uma produtividade igual ou maior do que antes do isolamento social, 59% (cinquenta e nove por cento) entendem que têm trabalhado muito mais horas diárias e 57% (cinquenta e sete por cento) avaliam a experiência como muito cansativa. Além disso, 52% (cinquenta e dois por cento) consideram que perderam a noção de tempo para descanso (noite, finais de semana, etc.) em virtude da experiência de trabalho remoto no isolamento social (COMPUTERWORD, 2020).

Correlacionado a essa temática, há algum tempo vêm-se discutindo na seara trabalhista o chamado “direito à desconexão”, tema de suma importância¹⁶. Em síntese, a ideia é justamente essa: permitir que o empregado se desligue do trabalho, descanse e desfrute da sua vida privada. Em tempos de Coronavírus, então, em que a saúde física e mental das pessoas está extremamente vulnerável, é fundamental que o teletrabalho seja interpretado à luz da regra constitucional da limitação da jornada de trabalho.

Reforça-se, novamente, com isso, a imperiosa necessidade de se interpretar o art. 62, III, da CLT com ressalvas, de modo que se for possível, no plano fático, o controle da jornada do empregado em teletrabalho, o trabalhador será alcançado pela disciplina celetista da duração do trabalho.

Conclusão

O inciso III do art. 62 da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, excluiu os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, o que, em uma primeira leitura, permitiria afirmar que os referidos empregados não estão submetidos ao controle de jornada, não havendo falar, pois, em horas extraordinárias a serem pagas pelo empregador. Todavia, como reflexo do advento das novas tecnologias, há tempos é perfeitamente possível que, mesmo a distância, o empregador consiga controlar as tarefas desempenhadas pelos seus subordinados.

Com isso, havendo a possibilidade de se controlar a jornada do empregado, o supracitado dispositivo perde força fática capaz de legitimá-lo, passando o trabalho remoto a ser disciplinado pelo regime de duração do trabalho constitucionalmente assegurado. Dada a importância que a limitação à duração do trabalho tem para a saúde e a vida privada do sujeito, torna-se imprescindível a leitura restritiva do art. 62, III, da CLT, não se admitindo a hermenêutica vazia de que o simples fato de o trabalho

16 A respeito do tema, confira o artigo “Do Direito à Desconexão do Trabalho”, do Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Dr. Jorge Luiz Souto Maior, disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 05 jun. 2020.

ser executado fora do estabelecimento do empregador conduz automaticamente à inviabilidade de fiscalização do tempo de trabalho. Entendimento em contrário afronta diretamente o que preconiza há anos o art. 6º da CLT, bem como os princípios do Direito do Trabalho de proteção do empregado.

A importância de se falar em limitação à duração do trabalho no regime de home office acentuou-se com a pandemia do Covid-19, estado de calamidade pública que fez com que uma massa de trabalhadores deixasse de prestar serviços presencialmente nas dependências do empregador. Essa nova realidade tornou a saúde física e mental das pessoas extremamente vulnerável, fomentando a necessidade de observância aos parâmetros legais do tempo em que o empregado fica à disposição do empregador.

Conclui-se, pois, que a exclusão do teletrabalho do regime celetista de duração do trabalho é uma presunção relativa, que será afastada quando houver viabilidade fática de controle de jornada, prezando-se pelo direito do empregado à desconexão e pela sua saúde, bens jurídicos cuja necessidade de tutela ficou ainda mais evidente com a vivência da atual pandemia.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 março 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**,

Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 fev. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 março 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 02 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim;

BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

HOME office em SP: maioria trabalha mais e não consegue separar tempo para descanso. **Computerword**. 01 maio 2020. Disponível em: <https://computerworld.com.br/2020/05/01/home-office-em-sp-maioria-trabalha-mais-e-nao-consegue-separar-tempo-para-descanso/>. Acesso em: 05 jun. 2020.

MONTEIRO, Carlos Augusto. **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2017.