



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

SILVANA DE ALBUQUERQUE BISPO BORGES

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho

**BRASÍLIA
2021**

SILVANA DE ALBUQUERQUE BISPO BORGES

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Thais Maria Riedel de Resende Zuba

**BRASILIA
2021**

SILVANA DE ALBUQUERQUE BISPO BORGES

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Professora Thais Maria Riedel de Resende Zuba

BRASÍLIA, 28 DE MARÇO DE 2021.

BANCA AVALIADORA

Professora Thais Maria Riedel de Resende Zuba (Orientadora)

Professor(a) Avaliador(a)

TELETRABALHO E JORNADA DE TRABALHO: Os impactos da pandemia COVID-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho

Silvana de Albuquerque Bispo Borges

RESUMO

O mundo do trabalho vem passando por transformações importantes desde o desenvolvimento da era digital na década de 90 com o uso massivo da internet. A exigência da presença física de empregados em escritórios de empresas passou a ser gradualmente reduzida com a possibilidade de trabalho remoto. Essa é uma tendência que se iniciou entre as grandes empresas de tecnologia do Vale do Silício e que vem se espalhando pelo mundo. Com a pandemia COVID-19, esse processo de transformação tem sido acelerado pelas recomendações sanitárias de isolamento social. O ingresso de trabalhadores em regime de teletrabalho, por sua vez, antecipou diversas discussões acerca do regime jurídico de teletrabalho. Uma delas diz respeito à questão da jornada de trabalho, cujas regras que a disciplinam encontram-se expressamente flexibilizadas para o novo regime de teletrabalho (artigo 62, inciso III da CLT). Nesse sentido, torna-se importante identificar tendências na doutrina e jurisprudência sobre como o direito do trabalho vai reger a situação da jornada de trabalho no teletrabalho, de modo a preservar o caráter inovador, flexível e dinâmico desse novo modelo de trabalho e, ao mesmo tempo evitar excessos sobre a carga de trabalho dos empregados.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Teletrabalho. Trabalho remoto. Jornada de trabalho. Flexibilidade.

SUMÁRIO

1. Introdução. 2. Teletrabalho: Histórico, desenvolvimento e conceito. 2.1. Do trabalho presencial ao teletrabalho. 2.2. Produção e teletrabalho. 2.3. Quadro normativo: o que diz a CLT. 2.4. Impactos da pandemia COVID-19 no teletrabalho. 3. Jornada de Trabalho e Teletrabalho. 3.1 Jornada de Trabalho: conceito, história e desenvolvimento. 3.2 O novo regime de teletrabalho: adaptações na jornada de trabalho. 3.3 Impactos da pandemia COVID-19 na jornada de trabalho. 3.4 Direito à Desconexão e teletrabalho: um desafio. 4. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

O surgimento de um novo vírus com alto potencial de contágio e relativamente elevado índice de letalidade¹, com origem na cidade de Wuhan (China) e conhecido como Covid-19², trouxe inúmeros impactos à sociedade como um todo³ e ao mundo do trabalho⁴, em particular. Para uma parcela de empresas e trabalhadores, os impactos do novo coronavírus praticamente inviabilizaram suas atividades econômicas⁵. Para outras empresas e empregados, porém, ferramentas digitais evitaram falências e demissões, permitindo algum nível de continuidade⁶.

É nesse contexto que o teletrabalho (também conhecido como trabalho remoto ou home office) passa a ganhar destaque como ferramenta de trabalho capaz de manter (ou até aumentar) a produção de determinada empresa e os empregos de seus trabalhadores. Como será tratado neste artigo, embora a legislação brasileira já contemplasse o teletrabalho desde 2017, essa modalidade de trabalho ganhou impulso inédito por conta da pandemia do Covid-19.

Com o advento de evento extraordinário que impactou a saúde pública e o mercado de trabalho, a introdução massiva do teletrabalho forçou o enfrentamento e resolução de questão central para esse novo modelo de trabalho: a questão da jornada de trabalho.

Enquanto a ideia originária das primeiras experiências de teletrabalho valorize a flexibilidade do modelo, em contraposição à rigidez das formas tradicionais de trabalho presencial, a transposição de milhões de trabalhadores para aquele modo virtual de trabalho acabou por antecipar a solução para evitar abusos por parte de empregadores e empregados em relação à jornada de trabalho. E justamente para lidar com esse problema, o presente artigo

¹ JONES, Frances. Covid-19: letalidade de doença ainda intriga cientistas e médicos. *Viva Bem*, 05 out. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/10/05/o-enigma-da-letalidade.htm>. Acesso em: 25 mar. 2021.

² FERRARI, Murillo. OMS: Covid -19 se espalhou em Wuhan no fim de 2019; origem ainda é desconhecida. *Internacional*, 09 fev. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/2021/02/09/oms-covid-19-se-espalhou-em-wuhan-no-fim-de-2019-origem-ainda-e-desconhecida>. Acesso em: 28 mar. 2021.

³ MELO, Clayton. Como o coronavírus vai mudar nossas vidas: dez tendências para o mundo pós-pandemia. *Opinião*, 13 abr. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-04-13/como-o-coronavirus-vai-mudar-nossas-vidas-dez-tendencias-para-o-mundo-pos-pandemia.html>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴ MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. "Impactos da Crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro." *Brazilian Journal of Political Economy*. V.40, n. 4, p. 647-668, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/sil_b/Downloads/2078-Article%20Text-2874-1-10-20201023.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵ WELLE, DEUTSCHE. Os efeitos do coronavírus sobre o mercado de trabalho. 28 mar. 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/coronavirus/os-efeitos-do-coronavirus-sobre-o-mercado-de-trabalho-dw/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁶ MADEIRA, Lúcia. Como as empresas podem evitar demissões pela pandemia. *Artigo*, 20 mai. 2020. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/como-as-empresas-podem-evitar-demissoes-pela-pandemia/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

busca responder à questão relativa à possibilidade e conveniência de regulação da jornada de trabalho para aqueles trabalhadores em regime de teletrabalho.

Para tratar a questão e o problema apontados, este artigo abordará o histórico da jornada de trabalho e do teletrabalho no mundo e no Brasil, os impactos da pandemia do Covid-19, a evolução da legislação trabalhista sobre o assunto e as ações recentes do governo brasileiro para regular as relações de trabalho durante esse período de emergência em saúde pública.

2 TELETRABALHO E COVID-19: HISTÓRICO, DESENVOLVIMENTO E CONCEITO

Para entender o atual contexto acerca dos impactos da pandemia COVID-19 nas formas de trabalho e nas regras jurídicas que as disciplinam (o tradicional Direito do Trabalho⁷), inicialmente é necessário desenvolver breves considerações quanto ao histórico e desenvolvimento do teletrabalho, destacando sua importância para reduzir as limitações impostas a empresas e trabalhadores decorrentes das orientações das autoridades de saúde sobre distanciamento social.

2.1 Do trabalho presencial ao teletrabalho

Tradicionalmente, empresas e trabalhadores realizam seus papéis no mundo do trabalho e mantem interação entre si em ambientes físicos comuns a todos. Para um grande número de profissões, essa sempre foi a regra. Advogados, bancários, comerciantes, executivos e servidores públicos, entre outras profissões, sempre exerceram suas funções laborais em ambientes de trabalho que exigem sua presença física e são construídos para melhor atender às necessidades desses trabalhadores⁸.

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, viabilizada sobretudo pelo surgimento e desenvolvimento da internet a partir da década de 90⁹, novas experiências de comunicação de

⁷ PRETTI, Gleibe. Manual de Direito do Trabalho. Editora Cone. São Paulo, 2014. P. 30.

⁸ VILLAROUÇO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, v. 18, n. 3, p. 523-539, set./out. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁹ PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. *Revista de Economia Política e História Econômica*, ano 14, n. 40, p. 5-36, jul. 2018. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcaIu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRePHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zWSfbkFsK9QgjFYK1n4)

[disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcaIu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRePHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zWSfbkFsK9QgjFYK1n4](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcaIu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRePHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zWSfbkFsK9QgjFYK1n4)

alta velocidade e inédita dinâmica passaram a introduzir novos modelos de trabalho em empresas, especialmente sob a influência das recém-criadas empresas de tecnologia estabelecidas no Vale do Silício¹⁰.

As possibilidades de comunicação instantânea e simultânea proporcionadas pela internet, em velocidade não existente até então, passaram a desafiar os regimes tradicionais de trabalho baseados na presença física de trabalhadores em escritórios ou outros ambientes comuns de trabalho¹¹.

Ao menos desde a década 2000, empresas de tecnologia sediadas no Vale do Silício passam por transformação digital, em que os processos crescentemente são automatizados, as informações compartilhadas por meio de nuvens e os departamentos de gestão de pessoas conseguem gerir remotamente seus trabalhadores sem maiores dificuldades¹².

Esse cenário inovador parecia permitir aos trabalhadores melhor conciliar suas vidas pessoal e profissional, criando possibilidades promissoras à qualidade de vida, sem prejuízo aos deveres perante a empresa¹³. Não por outro motivo, formas de trabalho baseadas no teletrabalho

c1WEHfWbnb-LWipMMjs5~EEGb-9PB8MoRNDa1k5DLn6Ey3J3gmmEYcF5y58v57zB3xLgg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=5. Acesso em: 28 mar. 2021.

“Em 1993, a Internet deixou de ser um instrumento restrito à área de defesa, às grandes corporações e aos centros de pesquisa das universidades e foi disponibilizado para o público em geral. Desde então, teve um crescimento exponencial, se estendendo de redes cabeadas de computadores para redes sem fio nas quais se incorporaram outros dispositivos, como telefones celulares, sensores, câmeras, equipamentos de GPS, veículos não tripulados, máquinas, etc. Atualmente, mais de três bilhões de pessoas no mundo tem acesso à rede.”

¹⁰ MOTA, Renato. Zuckerberg quer metade do facebook em home office permanentemente. *Olhar Digital*, 21 mai. 2020. Disponível em:

<https://olhardigital.com.br/2020/05/21/pro/zuckerberg-quer-metade-do-facebook-em-home-office-permanentemente/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

¹¹ LLOYD, Bruce. Office productivity—time for a revolution?. *Long Range Planning*, v. 23, n. 1, p. 66-79, 1990. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51158886/0024-6301_2890_2990008-r20170102-32232-qiggnl.pdf?1483420769=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DOffice_productivity_time_for_a_revolutio.pdf&Expires=1616944797&Signature=Dw5ylsINvPx6k3mimrbKUFdVneuMQZn~2-sd2w5h1Pqt7oo2O5OvIGAM2BxbgKpp~RMGWbq8BejZD2M4hn62m52OiRczpBpNSWJsY~mnEjECF8RqJDM~Nh72z7wObeZsFPRL6lh2e3nDMD8Y~qMwNy1pIEECB1W8ZKdQXFYr3yfwEXdQFolzoZCam-Q-4R~U4gOmmSW-F1z2cYbzsg2g0gc48NnVMHm6hIIjrU4VI35P-RVb00U3g1-bgJjSg6jJSp~cfRLkUwQQcOAJjAOXGmcNOkLI-ah~hFRPBtWvnUFvfeSpr~xEvLggK97E9~Po9kKS9D4YTee8mfyNop9A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 28 mar. 2021.

¹² LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. *O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF>. Acessado em: 28 mar. 2021.

¹³ GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F. The impact of superior–subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, v. 19, n. 1, p. 77-88, 2008. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48385195/j.leaqua.2007.12.00920160828-12128-yg0xc9.pdf?1472406519=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_impact_of_superior_subordinate_rel.pdf&Expires=1616943867&Signature=BZQqpj5nvqGwZzk7bYAmOKBJtEwA1jtGvS~96grayNc2ePPAxNyXmH6bqk0e1XT07Bz0frbRiyVe9TCvrgQTiRp6ZQCo7h7M9BwqFanbcDfxVfZ~iFWvXHpcTrrqVogq9yN1mJXsqJiaTiiFi0Tlwf~E7kFEL3FoC N37BJ3hWtHdD5UO-z9-xppyieZPFxLzga0RaeELUEmK9NG-w3q822-DZeoifnNikz8y3Ztx3QU9CuTRBOnNNIoyI6v-

ganham impulso e passaram a atrair trabalhadores identificados e interessados nesse modelo¹⁴.

Para o professor de Direito do Trabalho Carlos Henrique Bezerra Leite, “[o] teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado de qualquer lugar”¹⁵.

No Brasil, em 2018, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) produziu pesquisa demonstrando que 5,2% do total de trabalhadores ocupados no país (excluídos os empregados do setor público e trabalhadores domésticos) encontravam-se em regime de teletrabalho, um aumento de 44,4% em relação aos números de 2012. Por sua vez, a maior parte dos trabalhadores permanecia trabalhando presencialmente nos ambientes das empresas (44,5 milhões de pessoas)¹⁶.

Com a pandemia do COVID-19 e seus impactos negativos sobre a atividade econômica (gerando desemprego, por exemplo), o governo brasileiro viu-se obrigado a adotar medidas de regulação do mercado de trabalho, de modo a permitir a suspensão temporária de contratos de trabalho ou a redução proporcional de jornada de trabalho e salários¹⁷. Esse regime temporário, entretanto, acabou por incentivar a adoção do novo regime de teletrabalho ao excluir essa modalidade das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho (Art. 8º, § 4º da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020)¹⁸.

yjnXuIp9zVkJ5CT77pIE3fIR18qQwPAIB3EQHtk1G82X8Gvzu2pcq54U2XqRa54Z8fmb8B9ogXOu7t7k2zjg4agzbA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA link. Acesso em: 28 mar. 2021.

¹⁴ FRAGA, Gabriel. 83 % dos profissionais preferem atuar no sistema home office. *Empregos e Negócios*. 11 ago. 2019. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2082462-83-dos-profissionais-preferem-atuar-no-sistema-home-office>. Acesso em: 28 mar. 2021.

¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. P. 233.

¹⁶ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018. *Concursos e empregos*, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2021.

¹⁷ BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

¹⁸ BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

Os impactos da pandemia COVID-19, portanto, acentuaram uma tendência que já existia no sentido do aumento no volume de trabalhadores em regime de teletrabalho, de modo que inúmeros estudos já advogam a necessidade de consolidação desse novo modelo, que concilia flexibilidade pessoal e produtividade para a empresa¹⁹.

2.2 Produção e teletrabalho

Sendo o regime de teletrabalho baseado na comunicação e operação remota de atividades anteriormente realizadas em ambientes da empresa, surge a questão de saber de que forma esse novo regime pode impactar a produção dos trabalhadores e os resultados das empresas, embora percepções iniciais já indiquem melhoria naqueles itens²⁰.

Ao contrário das formas tradicionais de trabalho, em que o trabalhador comparece ao estabelecimento de sua empresa em jornadas ou horários fixos²¹, o regime de teletrabalho permite maior flexibilidade ao trabalhador no desempenho das suas funções diárias, embora essa novidade imponha novos desafios à supervisão desses trabalhadores por parte dos gestores das empresas²².

Uma possibilidade de conciliar os potenciais benefícios e os riscos do regime de teletrabalho tem sido a imposição de disciplina por meio de metas de produção em vez de controle de jornada dos trabalhadores²³. Essa ideia, portanto, diminuiria a possibilidade de redução ou comprometimento às metas de resultados da empresa sem, com isso, afetar a flexibilidade de jornada proporcionada pelo regime de teletrabalho.

De fato, a opção pelo teletrabalho parece impactar positivamente os padrões de produtividade no trabalho²⁴. Pesquisa realizada ainda em 2013 pela Universidade de Stanford

¹⁹ CHOUDHURY, Prithwiraj; LARSON, Barbara Z.; FROUGH, Cirrus. Is it time to let employees work from anywhere?. *Managing People*, 14 ago. 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>. Acessado em: 25 out. 2020. Acesso em: 28 mar. 2021.

²⁰ OIT aponta ganho de produtividade com trabalho em casa. *Brasil*, 25 mar. 2013. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/03/130325_oit_trabalhoemcasa_pai. Acesso em: 25 out. 2020.

²¹ ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do Trabalho*. 19ª ed. Ed. Rideel. São Paulo, 2019. P. 123.

²² FEIJO, Nicole. Os desafios do home office. *Empresas e Negócios*, 20 mar. 2017. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html. Acesso em: 28 mar. 2021.

²³ ADERLDO, Igor Leal; ADERLDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. *Aspectos Críticos do Teletrabalho em uma Companhia Multinacional*. Rio de Janeiro, v. 15. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>

Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000700511&script=sci_arttext&tlng=pt. Acessado em: 25 out. 2020

²⁴ G.LAB. Home office é mais produtivo? Pesquisadores de Harvard respondem. *Especial publicitário*, 20 ago. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Publicidade/Valor-Investe-Futuro-do-Trabalho/noticia/2019/08/home-office-e-mais-produtivo-pesquisadores-de-harvard-respondem.html#:~:text=Uma%20pesquisa%20recente%20realizada%20por,do%20que%20o%20home%20office>. Acessado em: 28 mar. 2021.

concluiu que houve um aumento de 13% na produtividade dos trabalhadores em regime de teletrabalho²⁵. Mesmo em um cenário de pandemia, a ser abordado mais adiante, os índices de aumento de produtividade permanecem positivos²⁶, embora esses resultados possam variar de acordo com as circunstâncias pessoais dos trabalhadores.

2.3 Quadro normativo: o que diz a CLT

Até a edição da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (conhecida como “reforma trabalhista”²⁷), a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943²⁸) não disciplinava o regime de teletrabalho, embora a CLT expressamente afirma não haver distinção “entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado”, no que se inclui aspectos da subordinação jurídica e supervisão do trabalho por meios telemáticos e informáticos de comando (Art. 6º da CLT).

Com a reforma trabalhista, no entanto, o regime de teletrabalho passou a sofrer detalhada disciplina normativa. Assim, um novo capítulo foi acrescentado ao Título II da CLT (trata das normas gerais de tutela do trabalho) para regular especificamente o novo regime de teletrabalho.

Segundo a CLT, 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-B, caput). Mesmo 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, parágrafo único)²⁹.

²⁵ BLOOM, Nicholas; LIANG, James; ROBERTS, John; YING, Zhichun Jenny. Does Working from home work? Evidence from a chinese experimente. *The Quarterly Journal of Economics*. V. 30, n. 1, p-165-218, 2015. Disponível em: <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf> . Acesso em: 28 mar. 2021.

²⁶ SENADO. Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho. *Institucional data Senado*, 01 out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 28 mar. 2021.

²⁷ 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 Leis nº 6.019, de 3 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

²⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

²⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

A adoção do regime de teletrabalho, segundo a CLT, dependerá de mútuo acordo entre as partes, com registro no contrato individual de trabalho que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (Art. 75-C). O retorno do empregado ao regime presencial, no entanto, pode decorrer de unilateral determinação do empregador (Art. 75-C, § 2º). Além disso, as questões relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas ao empregado, serão previstas em contrato escrito, não integram a remuneração do empregado e estão contempladas em contrato escrito (Art. 75 – B). Ainda, caberá ao empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidente de trabalho” (Art. 75-E).

Há, por fim, duas disposições extremamente importantes na CLT acerca do novo regime de teletrabalho. A primeira delas diz respeito à exclusão dos empregados em regime de teletrabalho das normas relativas à jornada de trabalho (Art. 62, inciso III). Dessa forma, as regras relativas à duração normal de trabalho (especialmente o limite diário ou semanal de horas trabalhadas) não se aplicam àqueles empregados em regime de teletrabalho, como já ocorre com os gerentes e outros exercentes de cargos de gestão (Art. 62, inciso II)³⁰.

Por fim, a CLT reconhece a possibilidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho estabelecer diferentes regras sobre o novo regime de teletrabalho, que prevalecerá inclusive sobre a lei, quando com essa conflitar (Art. 611 – A)³¹.

Sendo assim, fica permitido a empresas e trabalhadores alcançarem regras de consenso por meio de negociações coletivas sobre teletrabalho, o que pode envolver aspectos relacionados, por exemplo, ao reembolso de despesas assumidas pelo empregado e à jornada de trabalho.

2.4 Impactos da pandemia COVID-19 no teletrabalho

Como visto, a tendência à implantação em larga escala no teletrabalho já se constituía em realidade ao menos desde os anos 2000. Entretanto, tratava-se ainda, de experimento incipiente se considerado todo o mercado de trabalho. Conforme dados extraídos do IBGE, apenas 5,2% da força de trabalho nacional encontrava-se em regime de teletrabalho em 2018. Com o advento da pandemia COVID-19, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

³⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

³¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

estimou recentemente que 13,3% da população ocupada do país encontra-se em regime de teletrabalho³².

Esse novo contexto sob restrição nos relacionamentos sociais provocou, portanto, o início da consolidação de um processo iniciado há pouco tempo atrás. Empresas e trabalhadores que, até a pandemia, planejavam apenas marginalmente o estabelecimento ou a expansão do novo regime de teletrabalho tiveram que, repentinamente, adotar medidas emergenciais de implantação (integral ou parcial) nesse novo modelo de trabalho³³. A urgência das medidas requeridas pela pandemia sequer permitiu a empresas e trabalhadores negociarem os termos desse novo regime por meio de negociações coletivas.

A adoção não planejada – em caráter emergencial – do novo regime de teletrabalho, no entanto, provocou uma série de dificuldades em relação, sobretudo, a questões ligadas a jornada de trabalho e ao reembolso dos empregados pelos custos suportados no teletrabalho. A ausência de regulamentação ou de negociação coletiva em torno desses assuntos contribuiu para o quadro de indefinição. A título de exemplo, basta lembrar que o primeiro acordo coletivo sobre teletrabalho envolvendo bancários somente passou a existir a partir de setembro de 2020³⁴.

A questão da jornada de trabalho de empregados em regime de teletrabalho constitui um dos principais desafios – senão principal – relacionados ao novo regime de teletrabalho³⁵. Isso porque, se o regime de teletrabalho oferece flexibilidade a empregadores e empregados e possível potencial benéfico para os índices de produtividade, eventuais excessos ou abusos de ambos os lados precisam ser mais bem enfrentados. Assim, ao excluir as regras do regime tradicional de jornada de trabalho, a CLT permitiu a confecção de um novo modelo de relação de trabalho baseado na consensualidade e na flexibilidade, fatores esses que podem criar novas perspectivas para o mundo do trabalho no Brasil³⁶.

³² GOES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. *Carta de Conjuntura*, n. 48, 3º trimestre 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em: 25 out. 2020.

³³ BRASIL, Repórter da Agência. Home office foi adotado por 46 empresas durante a pandemia. *Economia*, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 28 mar. 2021.

³⁴ BRADESCO, banco. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 14 set. 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

³⁵ KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>. Acesso em: 28 mar 2021.

³⁶ BAKER, Jessica. Consider these advantages of working of working from home. 21 abr. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/04/21/consider-these-advantages-of-working-from-home/?sh=4a2afd136129>. Acesso em: 28 mar. 2021.

3 JORNADA DE TRABALHO E TELETRABALHO

Como visto até aqui, um dos principais impactos decorrentes da introdução e – com a pandemia Covid-19 – massificação do teletrabalho no mundo do trabalho diz respeito à organização e controle da jornada diária e semanal dos trabalhadores.

Para entender os efeitos do teletrabalho sobre a jornada de trabalho, torna-se necessário percorrer breve incursão histórica acerca das origens e desenvolvimento desse mecanismo de controle de tempo de trabalho: a jornada de trabalho.

3.1 Jornada de Trabalho: conceito, história e desenvolvimento

Antes de entender as transformações e novas relações da jornada de trabalho em um mundo cada vez mais digital, torna-se imperioso conhecer a ideia e o desenvolvimento histórico do conceito de jornada de trabalho enquanto instrumento de regulação e controle capaz de limitar a quantidade de tempo e esforço diário empreendido por trabalhadores.

Segundo o art. 58 da CLT, a “duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Essa, portanto, é a regra do direito brasileiro sobre jornada de trabalho. No entanto, a mesma CLT estabelece uma série de exceções àquela regra geral (a exemplo do trabalho em tempo parcial ou do trabalho escalonado, previstos, respectivamente, nos arts. 58-A e 59-A), entre as quais se encontra a possibilidade de flexibilização daquele período para o regime de teletrabalho (art. 62, inciso III)³⁷.

Ao conceituar “jornada de trabalho”, o professor Maurício Godinho Delgado procura distingui-la das ideias de “horário de trabalho” e “duração do trabalho”:

No estudo da jornada de trabalho três expressões se apresentam, correspondendo a conceitos correlatos de importância na análise do fenômeno. Trata-se, respectivamente, da duração do trabalho, da jornada de trabalho e, por fim, do horário de trabalho. Por duração do trabalho a doutrina, em geral, compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado. A expressão jornada de trabalho tem sentido mais restrito que o anterior, compreendendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. O tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado. Originalmente o período considerado pelo conceito de

³⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

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 jus laboral, a flexibilidade necessária para abranger, além da ideia de jornada diária, as noções de jornada semanal e mesmo jornada mensal. Embora a jornada de trabalho refira-se, basicamente, ao tempo em que se considera o empregado contratualmente à disposição do empregador, em um lapso temporal padrão (dia, semana, mês), o avanço do Direito do Trabalho tem produzido a inserção de certos curtos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada, como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada. Por essa razão é que se afirma que no lapso temporal da jornada irá se incluir, também, o tempo tido como contratual - ou "tempo de serviço" - (portanto, tempo remunerado), mas que, dentro do horário de trabalho, o empregado não labora nem sequer fica à disposição empresarial (intervalos remunerados). Já a expressão horário de trabalho traduz o espaço temporal entre o termo inicial e o termo final de uma jornada diária. O horário corresponde, assim, à delimitação do início e fim da jornada e respectivos intervalos.³⁸

A jornada de trabalho decorre de lutas históricas de movimentos de trabalhadores ocorridos na Inglaterra por volta do século XIX, ainda no contexto do trabalho manual realizado nas fábricas durante a Revolução Industrial iniciada naquele país. Nesse período, praticamente não havia regime jurídico disciplinando as relações de trabalho entre donos de fábricas e trabalhadores, de modo que jornadas diárias de trabalho costumavam durar aproximadamente 15 (quinze) horas diárias³⁹.

É justamente nesse contexto de lutas de trabalhadores em fábricas inglesas e, posteriormente, norte-americanas, que as primeiras leis limitando a jornada de trabalho diária são criadas⁴⁰. No âmbito da América Latina, o primeiro registro relevante de normas jurídicas tratando do controle de tempo diário de trabalho pode ser encontrado na Constituição Mexicana de 1917, com forte conteúdo de proteção de direitos sociais⁴¹.

Já no Brasil, os primeiros registros de leis limitando a jornada de trabalho podem ser encontrados na Constituição Brasileira de 1934, cujo 121, § 1º, alínea “c”, estabelecia o trabalho

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, p. 111-129, jun. 2017. Disponível em:

https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

³⁹ MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782011000100007&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴⁰ MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782011000100007&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴¹ ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. *Cuestiones Constitucionales*, México, n.36, p. 361-363, 2017. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000100361. Acesso em: 28 mar. 2021.

diário não excedente de oito horas⁴². A normatização dessa conquista social, no entanto, foi o resultado de lutas históricas dos trabalhadores desde o início do século XX⁴³.

Contudo, apenas com a entrada em vigor da CLT, passou a haver disciplina jurídica ampla, válida em todo o mercado de trabalho nacional, com vistas à limitação da jornada de trabalho diária de trabalhadores de todo o país. Tratava-se da Era Vargas, com intensa agenda política de implementação de direitos sociais e, em particular, de intervenção estatal no conteúdo jurídico das relações de trabalho⁴⁴.

Cumprir registrar que a regra geral estabelecendo o limite diário para a jornada de trabalho inserido na CLT de Vargas, com o máximo de 8 (oito) horas, mantém-se atual, não tendo havido qualquer mudança em relação àquele modelo desde então (1943). Trata-se, como se percebe, de regra duradoura, com modificações apenas pontuais e focadas em circunstâncias específicas de setores ou grupos de trabalhadores do mercado de trabalho.

No entanto, o surgimento de novas ferramentas digitais de trabalho, permitindo a realização à distância de trabalhos obrigatoriamente até então presenciais, possivelmente constituiu a primeira semente do que viria a ser chamado de “teletrabalho”. E com o advento da pandemia do Covid-19, aquela semente brotou e uma nova realidade se impôs ao mundo do trabalho, com impacto direto sobre o regime jurídico de controle da jornada de trabalho.

3.2 O novo regime de teletrabalho: adaptações na jornada de trabalho

Com a possibilidade de realização de atividades laborais de forma remota e digital, estudiosos do campo da gestão de pessoas passaram a identificar oportunidades de aprimoramento das relações de trabalho, com incremento simultâneo da produtividade e da qualidade de vida dos trabalhadores⁴⁵. Surgia o teletrabalho, modalidade de trabalho baseada

⁴² BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (De 16 de julho de 1934)*. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴³MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. *Revista de Informações e Debates do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. São Paulo, ano 10, ed. 76, 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴⁴PANDOLFI, Dulce; DELGADO, Lucília. Os anos 30: as incertezas do regime. *ANPUH – XXII Simpósio Nacional de História*, Joao Pessoa, p. 1-7, 2003. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simpósios/pdf/2019-01/1548177544_f2e92f509ac7b6d2afca12c9afb2e651.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴⁵SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. *Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho)* – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

no uso de mecanismos virtuais de desenvolvimento de atividades, por meio do qual empregadores e empregados passariam a interagir de modo predominantemente eletrônico, sem a presença física cotidiana⁴⁶.

Com a desnecessidade da obrigatória presença física de empregador e empregado no âmbito compartilhado de trabalho (escritórios, por exemplo), tornou-se crescente o uso de ferramentas virtuais de trabalho. Como visto anteriormente, o primeiro setor a adotar de modo consistente esse novo modelo foi o ramo de tecnologia da informação, sobretudo as empresas de tecnologia sediadas no Vale do Silício, na Califórnia (EUA)⁴⁷.

Técnicos de grandes empresas de tecnologia, que antes ocupavam boa parte de sua jornada de trabalho dentro das instalações de empresas de grande porte (a exemplo do Facebook, Google, Microsoft, entre outras), passaram a desenvolver suas atividades de modo progressivamente remoto. Com isso, abriu-se oportunidade para flexibilização nas jornadas de trabalho desses funcionários⁴⁸.

Atividades que antes demandavam determinado número diário de horas mais ou menos fixas em escritórios passaram a ser desempenhadas em prazos mais flexíveis, permitindo aos empregados a possibilidade de alongar ou reduzir suas jornadas diárias de trabalho de acordo com a produção demandada e sua agenda pessoal⁴⁹.

Embora a adoção do teletrabalho tenha se iniciado com maior força no setor de tecnologia, outras áreas do mercado de trabalho passaram a aderir com bastante interesse essa modalidade de trabalho. Um desses setores foi o mercado financeiro, o que permitiu a agentes de bancos e fundos de investimento a realização de suas atividades de modo remoto, com resultados positivos para empresas e trabalhadores⁵⁰. Segundo a Organização Internacional do

⁴⁶ SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. *Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho)* – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-011102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁴⁷ LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. *O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF> . Acessado em: 28 mar. 2021.

⁴⁸ LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. *O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF> . Acessado em: 28 mar. 2021.

⁴⁹ BLOOM, Nicholas; LIANG, James; ROBERTS, John; YING, Zhichun Jenny. Does Working from home work? Evidence from a chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. V. 30, n. 1, p-165-218, 2015. Disponível em: <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf> . Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵⁰ LEWGOY, Julia. Fundos imobiliários de escritórios vão sofrer com o home office? Entenda. *Fundos Imobiliários*, São Paulo, 08 jul. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos-imobiliarios/noticia/2020/07/08/fundos-imobiliarios-de-escritorios-va-sofrer-com-o-home-office-entenda.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2021.

Trabalho, antes da pandemia do Covid-19, 7,9% dos empregados de todo o planeta trabalhavam remotamente⁵¹.

Em países com tradição em leis que regem com rigor a jornada de trabalho, a exemplo do Brasil, a introdução do regime de teletrabalho se deu especialmente nos setores de tecnologia da informação e mercado financeiro⁵². E foi justamente essa “imposição” da realidade sobre mudanças nas relações de trabalho causada por novas ferramentas digitais que fez o legislador brasileiro introduzir na CLT o inciso III ao art. 62, no contexto da reforma trabalhista promovida durante o governo do presidente Michel Temer⁵³.

Com o objetivo de “modernizar” as relações de trabalho no Brasil, a reforma trabalhista formalizada na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, estabeleceu o teletrabalho como uma das hipóteses de exceção às regras de jornada de trabalho previstas na CLT. Segundo se infere da própria exposição de motivos da medida provisória n. 936, de 1º de abril de 2020 (posteriormente convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020), essa nova regra buscou flexibilizar as relações de trabalho nesse ponto:

Dado o presente quadro de rápida propagação da doença, a velocidade de reação do Poder Público é condição de urgência para que se garanta a proteção e recuperação da saúde da população brasileira. De igual modo são urgentes as medidas que venham a preservar o emprego e a renda para que os trabalhadores tenham condições de manter o atendimento às necessidades básicas de suas famílias. A relevância, por sua vez, deve-se à situação de pandemia que representa alto risco não apenas à saúde pública, mas à estabilidade econômica e social, decorrente da abrupta queda de atividade econômica e do risco de que milhões de postos de trabalho sejam perdidos em curto espaço de tempo.⁵⁴

Com a reforma trabalhista regulando a jornada de trabalho no teletrabalho, houve iniciativas focais no sentido da adoção do teletrabalho em maior volume no Brasil⁵⁵. No entanto, o advento de cenário de calamidade pública causado por emergência em saúde pública viria a exigir do mundo do trabalho movimento mais acelerado de expansão do teletrabalho no Brasil.

⁵¹ OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. *Notícias*, 13 jan. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵² MACIEL, Amanda Gisele, et al. Análise do teletrabalho no Brasil. *Revista Gestão Empresarial-RGE*, v.1, n.1, p. 20-33, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/discllo/article/view/5223/pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵³ PAULA JÚNIOR, Kleverton Glauber Figueiredo de. O teletrabalho na reforma trabalhista: suas vantagens e desvantagens. *Âmbito Jurídico*, 01 fev. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵⁴ GUEDES, Paulo Roberto Nunes. EM nº 00104/2020 ME, 01 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵⁵ ANTUNES, Leda. Com a nova lei, mais empresas aderem ao home office. *Economia*, 30 jun. 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/especiais/com-nova-lei-mais-empresas-aderem-ao-home-office/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

Era fevereiro de 2020 e o Brasil reconhecia oficialmente a epidemia do novo Coronavírus, o Covid-19, como explicado mais adiante.

3.3 Impactos da pandemia COVID-19 na jornada de trabalho

Após o mundo tomar conhecimento da existência de um novo coronavírus (denominado Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde⁵⁶) e seu alastramento mundo afora, empresas de todo o planeta se viram obrigadas a adotar o regime de teletrabalho (quando possível, por óbvio). Nesse contexto de pandemia, não apenas empresas de tecnologia ou do setor financeiro recorreram a ferramentas remotas de trabalho, mas setores os mais diversos do mercado de trabalho passaram a utilizar tais instrumentos⁵⁷.

No Brasil, o reconhecimento oficial da epidemia do novo coronavírus ocorreu por meio do Ministério da Saúde, do Congresso Nacional e da Presidência da República. No âmbito do Ministério da Saúde, foi editada a Portaria MS n. 188, de 3 de fevereiro de 2020, declarando “emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV)”⁵⁸.

Na sequência, foi aprovada a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, com “medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019”⁵⁹. Por relevante no combate à pandemia do Covid-19 e com impactos para as relações de trabalho, referida lei estabeleceu uma série de recomendações de saúde pública, entre elas:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas:
I - isolamento;
II - quarentena;
III - determinação de realização compulsória de:
a) exames médicos;

⁵⁶ FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz. Por que a doença causada pelo novo coronavírus recebeu o nome de Covid-19?. *Perguntas e Respostas*, 04 fev. 2021. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/por-que-doenca-causada-pelo-novo-virus-recebeu-o-nome-de-covid-19>. Acesso em: 31 mar. 2021.

⁵⁷ Petrobrás vai adotar teletrabalho permanente para funcionários administrativos. *Economia*, 31 ago. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/31/petrobras-vai-adotar-teletrabalho-permanente-para-funcionarios-administrativos.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵⁸ BRASIL. *Portaria nº 188, de 3 fevereiro de 2020*. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁵⁹ 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

- b) testes laboratoriais;
 - c) coleta de amostras clínicas;
 - d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou
 - e) tratamentos médicos específicos;
- III-A – uso obrigatório de máscaras de proteção individual;
[...]

Percebe-se, portanto, que orientações legais no sentido do isolamento social, quarentena, uso de máscaras de proteção individual, entre outras, tiveram impacto significativo no ambiente de trabalho. Não seria mais possível manter-se a presença física comum em ambientes de trabalho, gerando aglomerações e contágio da nova doença.

Justamente por conta do impacto da pandemia do Covid-19 sobre as relações de trabalho, e como forma de estabelecer regime jurídico temporário para salvaguardar empresas e empregados durante todo o período de emergência em saúde pública, foi editada a Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020⁶⁰, posteriormente convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020⁶¹. Esse diploma legislativo instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, dispondo sobre “medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”⁶². Essa lei, portanto,

⁶⁰ BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

⁶¹ BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

⁶² BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 out. 2020.

passou a disciplinar temporariamente as relações de trabalho no setor privado no Brasil, enquanto durasse o estado de calamidade pública causado pelo Covid-19.

Entre as medidas estabelecidas pela Lei n. 14.020/2020, estava a redução proporcional da jornada de trabalho e salário (art. 7º) e a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 8º). Nesta última hipótese, como forma de se evitar referida suspensão, o legislador previu a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

[...]

§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.⁶³

Com esse cenário normativo, empresas de todo o país passaram a adotar de modo amplo o regime de teletrabalho⁶⁴. Para além da previsão contida de modo geral na CLT, o legislador preocupou-se em garantir a empregadores e empregados o reconhecimento do teletrabalho como mecanismo legítimo de manutenção de emprego e renda durante a pandemia do Covid-19.

Desse modo, a questão da jornada de trabalho no regime de teletrabalho, até então regulada de forma geral pela CLT, passou a ser subitamente enfrentada nas relações de trabalho. E para lidar com esse desafio, empresas e empregados passaram a promover ajustes acerca do tema por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Alguns dos mais relevantes

⁶³ BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

⁶⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 25 out. 2020.

exemplos ocorreram no setor bancário, a exemplo do Banco Bradesco e seus trabalhadores, que alcançaram acordo em torno do teletrabalho e sua jornada de trabalho.

No acordo coletivo entre o Banco Bradesco e seus trabalhadores⁶⁵, em relação à jornada de trabalho, ficou assim definido:

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo terceiro - O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso.

Parágrafo quinto - O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.⁶⁶

Da leitura da cláusula acima transcrita, merece destaque a inserção de dispositivos estabelecendo a possibilidade de isenção de controle de jornada e a expressa previsão do “direito à desconexão”. Como se percebe, esse acordo aprofundou a disciplina do teletrabalho em relação à definição da jornada de trabalho e seu controle, trazendo maior flexibilidade nesse ponto ao permitir a isenção do controle de jornada para trabalhadores em regime de trabalho remoto.

⁶⁵ BRADESCO, banco. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 14 set. 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf . Acesso em: 28 mar. 2021.

⁶⁶ BRADESCO, banco. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 14 set. 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf . Acesso em: 28 mar. 2021.

Outro acordo coletivo importante foi celebrado entre o BANRISUL (Banco do Rio Grande do Sul S/A) e seus trabalhadores⁶⁷, em que ficou assim ajustada a questão da jornada no teletrabalho:

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA

O BANCO controlará a jornada dos seus empregados em regime de teletrabalho, por meio de marcação em sistema de ponto eletrônico já validado em Acordo Coletivo de Trabalho específico, com observância dos intervalos legais e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro – O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho, inclusive quando estiver prestando serviços nas dependências do BANCO.

Parágrafo segundo –Haverá bloqueio do sistema após o cumprimento da jornada legal pelo empregado, de forma que ele não terá acesso às ferramentas de trabalho, ficando impedido de continuar trabalhando. Excepcionalmente em caso de necessidade de serviço em jornada extraordinária, obedecendo as normas do BANCO de horas previstas no Acordo Coletivo do Banrisul Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, poderá ser previamente em comum acordo autorizada pelo gestor.

Parágrafo terceiro–Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo BANCO, que estiverem em regime de teletrabalho, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.⁶⁸

É possível verificar que o acordo coletivo firmado pelo BANRISUL possui maior rigor em relação ao controle da jornada de trabalho no teletrabalho. Ao contrário do acordo firmado pelo BRADESCO, em que se previa a possibilidade de isenção de controle de jornada no teletrabalho, o BANRISUL e seus trabalhadores optaram pelo controle irrestrito de jornada dos trabalhadores em teletrabalho, por meio de sistema de ponto eletrônico.

No setor financeiro, iniciativas semelhantes continuam a existir, com empresas e empregados buscando disciplinar as regras de controle sobre jornada de trabalho de acordo com

⁶⁷ BANRISUL, Acordo Coletivo de Trabalho. Disponível em: https://www.sindbancarios.org.br/wp-content/uploads/2021/02/MINUTA_2901_ACT_TELETRABALHO_Banrisul-20210201_204906-795562.pdf. Acesso em: 31 mar. 2021.

⁶⁸ BANRISUL, Acordo Coletivo de Trabalho. Disponível em: https://www.sindbancarios.org.br/wp-content/uploads/2021/02/MINUTA_2901_ACT_TELETRABALHO_Banrisul-20210201_204906-795562.pdf. Acesso em: 31 mar. 2021.

os melhores interesses de ambas as partes⁶⁹. Já em outros setores da economia, acordos idênticos também ocorrem, a exemplo do setor de petróleo⁷⁰ e de telefonia⁷¹.

3.4 Direito à Desconexão e teletrabalho: um desafio

Como visto, a pandemia causada pelo novo coronavírus acelerou dramaticamente um processo de adaptação de empresas e empregados à dinâmica do teletrabalho. Com isso, inúmeros desafios surgiram para ambos os lados, a exemplo de preocupações com o controle de produtividade, por parte das empresas, e da possibilidade de excessos de jornada, no caso dos empregados.

Em relação à definição de algum nível de jornada de trabalho e seu controle, trata-se de medida necessária de modo a se evitem exageros ou excessos por parte de empregadores ou gestores de equipes em relação aos seus empregados. Em doutrina, já há, inclusive, uma denominação para esse “direito” por parte dos empregados contra eventuais abusos em suas jornadas diárias de trabalho: trata-se do “direito à desconexão”⁷².

Mesmo antes da introdução do teletrabalho na CLT, a doutrina pátria já alertava para a necessidade de salvaguarda do “direito à conexão” dos trabalhadores. Segundo o professor da Universidade de São Paulo (USP), Gustavo Garcia, assim trata o direito à desconexão:

O rápido avanço da tecnologia tem permitido e ampliado o trabalho fora do estabelecimento do empregador, em razão da possibilidade de se manter contato por meio de recursos eletrônicos e da informática, com ênfase nos recentes instrumentos de comunicação decorrentes do computador, da telefonia e da internet.

Discute-se, desse modo, o *direito à desconexão*, tendo em vista a necessidade de preservar os direitos fundamentais ao lazer, ao repouso e à limitação da jornada de trabalho (artigos 6º e 7º, incisos XIII e XV, da Constituição da República), como forma de assegurar o convívio familiar e social dos empregados.

O poder de controle do empregador, assim, pode ser exercido por meio de recursos da telefonia e da informática, em especial com a utilização da internet.

⁶⁹ CONTRAF. Banco do Brasil negocia teletrabalho com a CEBB. *Banco do Brasil*, 27 out. 2020. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/banco-do-brasil-negocia-teletrabalho-com-a-coe/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

⁷⁰ RAMALHO, André. Administrativo da Petrobrás terá teletrabalho permanente. *Empresas*, 01 set. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/09/01/administrativo-da-petrobras-tera-teletrabalho-permanente.ghtml>. Acesso em 31 mar. 2021.

⁷¹ AGUIAR, Adriana. Empresas fecham acordos coletivos com regras e estrutura para o home office. *Legislação*, 26 out 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/10/26/empresas-fecham-acordos-coletivos-com-regras-e-estrutura-para-o-home-office.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2021.

⁷² FERNANDES, Gabriela Maria. Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho. *Opinião*, 01 jul. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>. Acesso em: 31 mar. 2021.

Como consequência da possível existência de maior liberdade ou flexibilidade quanto ao horário de trabalho, podem surgir dificuldades quanto à demonstração do direito à remuneração das horas extras, bem como discussões quanto à incidência da exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, relativo à atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

No entanto, se o empregado estiver em conexão permanente com a empresa, com a presença de *controle* do tempo de labor e da atividade desempenhada, as regras sobre a duração do trabalho devem ser aplicadas.⁷³

Acerca da posição dos tribunais sobre o controle de jornada do trabalhador em regime de trabalho remoto, mesmo antes da reforma trabalhista de 2017, já havia jurisprudência sobre o tema no país, conforme se pode verificar de precedentes oriundos do Tribunal Superior do Trabalho:

Ementa: HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVALO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones,

⁷³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito à desconexão. *Opinião*, 15 jun. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-15/gustavo-garcia-teletrabalho-direito-desconexao>. Acesso em: 31 mar. 2021.

microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. Processo: AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010.

⁷⁴

A questão das horas extras no teletrabalho voltou a ser tema de debate e decisão no âmbito do TST em 2015:

Ementa: HORAS EXTRAS - TRABALHO EM DOMICÍLIO - O Eg. TRT consignou que a prova oral comprovou que o Reclamante recebia telefonemas para resolver problemas de trabalho em horários de descanso e que tais atendimentos não eram anotados na jornada de trabalho nem quitados. Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 2063-54.2012.5.15.0092 Data de Julgamento: 18/11/2015, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/11/2015).⁷⁵

Ainda em 2015, o mesmo TST reconhecia a existência de controle de jornada no regime de teletrabalho:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA CARACTERIZADO. Consignado no acórdão recorrido que, embora o trabalho fosse prestado através de home-office, a empresa utilizava meios de controle de jornada como um sistema de informática voltado ao gerenciamento de atendimento de clientes, com alimentação diária e registro de tempo despendido, assim como evidenciada exigência do alcance de metas, resulta incólume o art. 62, I, da CLT. Entendimento em sentido diverso esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (Processo: AIRR - 612-06.2013.5.12.0039 Data de Julgamento: 20/05/2015, Relator Desembargador Convocado: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).⁷⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), inclusive, lançou orientações aos governos de todo o mundo para regular as relações de trabalho baseadas em teletrabalho de maneira a se resguardar o “direito à desconexão” dos trabalhadores⁷⁷. De igual modo, o Ministério Público do Trabalho lançou orientações sobre o tema⁷⁸.

⁷⁴ Disponível em: Acessível por meio do endereço eletrônico: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 31 mar. 2021.

⁷⁵ Disponível em: Acessível por meio do endereço eletrônico: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 31 mar. 2021

⁷⁶ Disponível em: Acessível por meio do endereço eletrônico: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 31 mar. 2021

⁷⁷ OIT – Organização Internacional do Trabalho. OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. *Trabalho em domicílio*, 13 jan. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm. Acesso em: 31 mar. 2021.

⁷⁸ CONJUR. MPT emite nota técnica com 17 recomendações para o home office. *Regras em domicílio*, 06 out. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-06/mpt-emite-nota-tecnica-17-recomendacoes-home-office>. Acesso em: 31 mar. 2021.

Como se percebe, trata-se de preocupação legítima para a proteção dos trabalhadores. De fato, a ausência de qualquer mecanismo de controle de jornada dos trabalhadores pode levar a abusos por parte de gestores, comprometendo a qualidade de vida e o próprio desempenho/produktividade desses empregados. Por outro lado, deve-se reconhecer que o excessivo rigor no controle de jornada do teletrabalho pode conduzir a uma importante perda de oportunidade no sentido da flexibilização das relações de trabalho criada pelo teletrabalho, que podem beneficiar empresas e empregados. Afinal de contas, se o teletrabalho permite novos pactos e dinâmicas nas relações de trabalho, criando inúmeras possibilidades de arranjos individuais que elevam a qualidade de vida do empregado e elevam sua produção na empresa, a simples transferência de tradicionais critérios de controle de jornada para o teletrabalho pode comprometer experimentalismos saudáveis em cenário de grandes incertezas sobre o futuro do mercado de trabalho.

4 CONCLUSÃO

Não há dúvida sobre o fato de que o teletrabalho “veio para ficar”. Inúmeras atividades antes desenvolvidas apenas no âmbito físico de escritórios ou ambientais assemelhados de trabalho podem ser desenvolvidos remotamente, da residência do empregado ou de outro local de sua preferência. Os desafios postos a empresas e empregados, no entanto, são inúmeros.

O escopo de pesquisa deste trabalho teve como finalidade verificar os impactos não apenas da adoção do teletrabalho sobre a jornada de trabalho de empregados, mas, sobretudo, avaliar aqueles impactos a partir de um processo acelerado de implantação do trabalho remoto no contexto de uma pandemia global causada pelo novo coronavírus (Covid-19).

Ao contrário do que poderia ter ocorrido sob condições normais de vida, com experimentalismos pontuais em torno do teletrabalho, o que se percebeu foi uma implantação súbita de um novo e revolucionário modelo de trabalho sem que empresas e empregados tivessem tido tempo suficiente para amadurecer ideias e práticas sobre o trabalho à distância baseado em ferramentas de tecnologia.

E foi justamente a implementação em tempo curtíssimo do teletrabalho, simultânea e descoordenadamente nos mais diversos setores da economia, que forçou a antecipação de um debate que inevitavelmente ocorreria: excesso de jornada de trabalho e direito à desconexão dos trabalhadores. Com a ausência de capacitação de gestores e empregados e a não realização de projetos-piloto, o modelo do teletrabalho acabou exposto a práticas abusivas, o que, infelizmente, pode levar a um engessamento daquele regime de trabalho, desperdiçando-se –

ao menos por algum tempo – ricas oportunidades de melhoria nas relações e condições de trabalho a partir do uso de mecanismos digitais crescentemente úteis à produção das empresas e à qualidade de vida dos trabalhadores.

É possível, no entanto, que com o término da pandemia do novo coronavírus e a experiência fortuita do teletrabalho nesse período, novas reflexões surjam capazes de retomar uma agenda de amadurecimento contínuo e duradouro do regime de teletrabalho enquanto modelo capaz de permitir soluções de ganho mútuo entre empresas e empregados. Havendo a preservação dos direitos dos trabalhadores, o regime de teletrabalho pode ser bastante positivo para empresas e empregados. O principal desafio consiste no aprimoramento da legislação trabalhista sobre o tema e a efetiva fiscalização pelos órgãos de controle, de modo a garantir avanços e impedir retrocessos nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 15, esp., p. 511-533, set. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000700511&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 25 mar. 2021.
- ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019.
- BAKER, Jessica. Consider these advantages of working of working from home. 21 abr. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/04/21/consider-these-advantages-of-working-from-home/?sh=4a2afd136129>. Acesso em: 28 mar. 2021.
- BLOOM, Nicholas; LIANG, James; ROBERTS, John; YING, Zhichun Jenny. Does Working from home work? Evidence from a chinese experimente. *The Quarterly Journal of Economics*. V. 30, n. 1, p-165-218, 2015. Disponível em: <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf> . Acesso em: 28 mar. 2021.
- BRADESCO, banco. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 14 set. 2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf . Acesso em: 28 mar. 2021.
- BRASIL, Repórter da Agência. Home office foi adotado por 46 empresas durante a pandemia. *Economia*, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 28 mar. 2021.
- CHOUDHURY, Prithwiraj; LARSON, Barbara Z.; FOROUGH, Cirrus. Is it time to let employees work from anywhere?. *Managing People*, 14 ago. 2019. Disponível em:

<https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>. Acessado em: 25 out. 2020. Acesso em: 28 mar. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, p. 111-129, jun. 2017. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

FEIJO, Nicole. Os desafios do home office. *Empresas e Negócios*, 20 mar. 2017. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html. Acesso em: 28 mar. 2021.

FERRARI, Murillo. OMS: Covid -19 se espalhou em Wuhan no fim de 2019; origem ainda é desconhecida. *Internacional*, 09 fev. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/2021/02/09/oms-covid-19-se-espalhou-em-wuhan-no-fim-de-2019-origem-ainda-e-desconhecida>. Acesso em: 28 mar. 2021.

FRAGA, Gabriel. 83 % dos profissionais preferem atuar no sistema home office. *Empregos e Negócios*. 11 ago. 2019. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2082462-83-dos-profissionais-preferem-atuar-no-sistema-home-office>. Acesso em: 28 mar. 2021.

G.LAB. Home office é mais produtivo? Pesquisadores de Havard respondem. *Especial publicitário*, 20 ago. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Publicidade/Valor-Investe-Futuro-do-Trabalho/noticia/2019/08/home-office-e-mais-produtivo-pesquisadores-de-harvard-respondem.html#:~:text=Uma%20pesquisa%20recente%20realizada%20por,do%20que%20o%20home%20office>. Acesso em: 28 mar. 2021.

GOES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. *Carta de Conjuntura*, n. 48, 3º trimestre 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf. Acesso em: 25 out. 2020.

GOLDEN, Timothy D.; VEIGA, John F. The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, v. 19, n. 1, p. 77-88, 2008. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48385195/j.leaqua.2007.12.00920160828-12128-yg0xc9.pdf?1472406519=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_impact_of_superior_subordinate_rel.pdf&Expires=1616943867&Signature=BZQqpj5nvqGwZzk7bYAmOKBJtEwA1jtGvS~96grayNc2ePPAxNyXmH6bqk0e1XTo7Bz0frbRiyVe9TCvrgQTiRp6ZQCo7h7M9BwqFanbcDfxVfZ~iFWvXHpcTrrqVogq9yN1mJXsqJiaTiiFi0Tlfw~E7kFEL3FoCN37BJ3hWtHdD5UO-z9-xppyieZPFxLzga0RaeELUeMk9NG-w3q822-DZeoifnNikz8y3Ztx3QUs9CuTRBOnNNIoyI6v-yjnxuIp9zVkJZ5CT77pIE3fIR18qQwPAIB3EQHtk1G82X8Gvzu2pcq54U2XqRa54Z8fmb8B9ogXOU7t7k2zjg4agzbA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA link. Acesso em: 28 mar. 2021.

GUEDES, Paulo Roberto Nunes. EM nº 00104/2020 ME, 01 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf. Acesso em: 28 mar.

JONES, Frances. Covid-19: letalidade de doença ainda intriga cientistas e médicos. *Viva Bem*, 05 out. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/10/05/o-enigma-da-letalidade.htm>. Acesso em: 25 mar. 2021.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>. Acesso em: 28 mar 2021.

LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. *O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF>. Acessado em: 28 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEWGOY, Julia. Fundos imobiliários de escritórios vão sofrer com o home office? Entenda. *Fundos Imobiliários*, 08 jul. 2020. São Paulo. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/produtos/fundos-imobiliarios/noticia/2020/07/08/fundos-imobiliarios-de-escritorios-va-sofrer-com-o-home-office-entenda.ghtml>. Acesso em: 28 mar. 2021

LLOYD, Bruce. Office productivity—time for a revolution?. *Long Range Planning*, v. 23, n. 1, p. 66-79, 1990. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51158886/0024-6301_2890_2990008-r20170102-32232-qiggnl.pdf?1483420769=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DOffice_productivity_time_for_a_revolutio.pdf&Expires=1616944797&Signature=Dw5ylsINvPx6k3mimrbKUFdVneuMQZn~2-sd2w5h1Pqt7oo2O5OvIGAM2BxbgKpp~RMGWbq8BejZD2M4hn62m52OiRczpBpNSWJsY~mnEjECF8RqJDM~Nh72z7wObeZsFPRL6Ih2e3nDMD8Y~qMwNy1plEECB1W8ZKdQXFYr3yfwEXdQFOlzoZCam-Q-4R~U4gOmmSW-F1z2cYbzsg2g0gc48NnVMHm6hIIjrU4VI35P-RVb00U3g1-bgJjSg6jJSp~cfRLkUwQQcOAJjAOXGmcNOKLI-ah~hFRPBtWvnUFvfeSpr~xEvLggK97E9~Po9kKS9D4YTee8mfyNop9A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 28 mar. 2021.

MACIEL, Amanda Gisele, et al. Análise do teletrabalho no Brasil. *Revista Gestão Empresarial-RGE*, v.1, n.1, p. 20-33, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/disclo/article/view/5223/pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MADEIRA, Lúcia. Como as empresas podem evitar demissões pela pandemia. *Artigo*, 20 mai. 2020. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/como-as-empresas-podem-evitar-demissoes-pela-pandemia/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. *Revista de Informações e Debates do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. São Paulo, ano 10, ed. 76, 2013.

Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 28 mar. 2021.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. "Impactos da Crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro." *Brazilian Journal of Political Economy*. V.40, n. 4, p. 647-668, 2020. Disponível em: file:///C:/Users/sil_b/Downloads/2078-Article%20Text-2874-1-10-20201023.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

MELO, Clayton. Como o coronavírus vai mudar nossas vidas: dez tendências para o mundo pós-pandemia. *Opinião*, 13 abr. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-04-13/como-o-coronavirus-vai-mudar-nossas-vidas-dez-tendencias-para-o-mundo-pos-pandemia.html>. Acesso em: 28 mar. 2021.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782011000100007&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2021.

MOTA, Renato. Zuckerberg quer metade do facebook em home office permanentemente. *Olhar Digital*, 21 mai. 2020. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/05/21/pro/zuckerberg-quer-metade-do-facebook-em-home-office-permanentemente/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

PANDOLFI, Dulce; DELGADO, Lucília. Os anos 30: as incertezas do regime. *ANPUH – XXII Simpósio Nacional de História*, Joao Pessoa, p. 1-7, 2003. Disponível em: https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548177544_f2e92f509ac7b6d2afca12c9afb2e651.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

PAULA JÚNIOR, Kleverson Glauber Figueiredo de. O teletrabalho na reforma trabalhista: suas vantagens e desvantagens. *Âmbito Jurídico*, 01 fev. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 28 mar. 2021.

PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. *Revista de Economia Política e História Econômica*, ano 14, n. 40, p. 5-36, jul. 2018. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcaIu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRePHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zWSfbkFsK9QgjFYK1n4c1WEHfWbnb-LWipMMjs5~EEGb-9PB8MoRNDa1k5DLn6Ey3J3gmmEYcF5y58v57zB3xLgg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=5. Acesso em: 28 mar. 2021.

PRETTI, Gleibe. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: Editora Cone, 2014.

ROBL FILHO, Ilton Norberto. Constituição mexicana de 1917 e os avanços dos direitos sociais no Brasil. *Cuestiones constitucionales*, México, n.36 , p. 361-363, 2017. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932017000100361. Acesso em: 28 mar. 2021.

SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. *Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho)* – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2021.

SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018. *Concursos e empregos*, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml> . Acesso em: 28 mar. 2021.

VILLAROUCO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, v. 18, n. 3, p. 523-539, set./out. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 28 mar. 2021.