

## O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO À LUZ DA INTRODUÇÃO DO TELETRABALHO: REPERCUSSÕES PRÁTICAS TRAZIDAS PELA PANDEMIA DO COVID-19

CONTROL OF WORK DAYS IN THE LIGHT OF THE INTRODUCTION OF  
TELEWORK: PRACTICAL REPERCUSSIONS BROUGHT BY THE COVID-19  
PANDEMIC

Marcísio Magalhães Gomes<sup>1</sup>  
Leonardo Meneses Maciel<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho se propõe a estudar as principais mudanças introduzidas no controle da jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho a partir do surgimento da pandemia do COVID-19 no Brasil, configurando como o objetivo principal a análise do registro da jornada de trabalho da modalidade teletrabalho após as alterações no cenário trabalhista motivado pelo Coronavírus e quais as repercussões a(o) obreiro(a). É incontroverso que no âmbito trabalhista uma das maiores alterações vivenciadas foi o regime de teletrabalho, ou como também é conhecido, trabalho remoto. Nessa senda, temas como a possibilidade de se reconhecer horas extraordinárias frutos do excesso de trabalho devem ser necessariamente discutidos, pois uma das primazias da ciência jurídica é justamente acompanhar as transfigurações sociais, inclusive as causadas pela pandemia, que foram acentuadas. Utiliza-se no presente estudo a metodologia da pesquisa jurídica, exploratória bibliográfica e documental, a partir da análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência. Vale-se do método dedutivo e da técnica de análise de dados qualitativa. Os dados e informações trazidos ao longo da presente análise tem o condão de trazer um estudo atualizado e contextualizado do regime de teletrabalho, que vem sendo paulatinamente utilizado mesmo após o apaziguamento dos números de casos e taxas de mortalidade oriundos do cenário pandêmico, razão pela qual também se estudará as benesses e eventuais desvantagens do instituto, além das consequências práticas as quais o obreiro está adstrito a partir da referida introdução.

1435

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia COVID-19. Coronavírus; Jornada de Trabalho.

<sup>1</sup> Graduado em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA). Especializando em Direito e Processo do Trabalho da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Email: magalhaesgomesadv@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professor da Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Email: adv.leonardomaciel@hotmail.com.

**ABSTRACT:** The present work proposes to study the main changes introduced in the control of the workday of the employee in telework regime from the emergence of the COVID-19 pandemic in Brazil, configuring as the main objective the analysis of the register of the workday of the telework modality after the changes in the labor scenario caused by the Coronavirus and what are the repercussions for the worker. It is undisputed that in the labor field one of the biggest changes experienced was the telework regime, or as it is also known, remote work. In this path, topics such as the possibility of recognizing overtime as a result of overwork must necessarily be discussed, since one of the primacy of legal science is precisely to accompany social transfigurations, including those caused by the pandemic, which have been accentuated. In this study, the methodology of legal research, exploratory bibliographic and documental, based on the analysis of legislation, doctrine and jurisprudence is used. It uses the deductive method and the technique of qualitative data analysis. The data and information brought throughout the present analysis has the power to bring an updated and contextualized study of the telework regime, which has been gradually used even after the appeasement of the numbers of cases and mortality rates arising from the pandemic scenario, which is why the benefits and possible disadvantages of the institute will also be studied, in addition to the practical consequences to which the worker is attached from the aforementioned introduction.

**Keywords:** Telework. COVID-19 pandemic. Coronavirus. Workday.

## 1 INTRODUÇÃO

A legislação constitucional e infraconstitucional se propôs a regulamentar a chamada jornada de trabalho, conhecida por ser o período em que o empregado se encontra à disposição do empregador para executar seu trabalho, e na jornada regular, esse período corresponde a 8 horas diárias e 44 semanais (MARTINEZ, 2022, p. 1.313).

Em que pese essa seja a configuração mais usual no âmbito trabalhista, é completamente aceita a estipulação de jornadas de trabalho alternativas, desde que ressaltados os direitos do empregado, como é o caso do art. 59-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 2017), que prevê a possibilidade da jornada 12x36, desde que a combinação seja materializada em acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, [2022a]).

Uma imperiosa anotação procedida pela Reforma Trabalhista foi a limitação do que seria considerado “tempo a disposição do empregador”, disposta no § 2º do art. 4º da CLT, delimitando o conceito e o cômputo da jornada de trabalho (BRASIL, [2022a]).

Pela leitura do dispositivo supramencionado, os períodos destinados a proteção pessoal do empregado, seja em virtude de insegurança nas vias públicas ou em razão das más condições climáticas, ou ainda nas ocasiões em que permanecer no local do trabalho para exercer atividades pessoais tais como “práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa” não serão considerados tempo à disposição do empregador e, conseqüentemente, não poderão sustentar eventual alegação de jornada extraordinária (BRASIL, [2022a]).

Nesse espeque, percebe-se que com o advento da Reforma Trabalhista especificamente no estudo da duração do trabalho, houve maior flexibilização com relação ao cumprimento do contrato de trabalho, estreitando-se os laços profissionais existentes entre o empregador e o empregado, de modo a delegá-los maior liberalidade para o exercício do labor.

Em que pese a referida progressão, não se pode olvidar que permanece imprescindível o preenchimento dos requisitos legais, a fim de preservar tantos os direitos dos empregadores, quanto dos empregados, e evitar-se a suscitação da esfera judiciária para resguardar suas pretensões.

1437

Com o surgimento da pandemia do COVID-19, muitos colaboradores ficaram impossibilitados de se deslocarem de suas casas até os respectivos locais de trabalho em virtude do rápido e elevado número de contaminados que surgiam ao longo dos meses compreendidos desde o início do ano de 2020 no Brasil (CALCINI; MORAES, 2022).

Como alternativa para evitar o fechamento das empresas, embora muitas não tenham visto alternativa senão o encerramento de suas atividades, as que decidiram persistir mesmo em meio ao cenário pandêmico optaram por desenvolver suas atividades de maneira remota parcial ou totalmente, onde os empregados passaram a trabalhar em regime de teletrabalho (CALCINI; MORAES, 2022).

O que se tem percebido é que o teletrabalho tem se tornado cada vez mais presente no âmbito do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, na medida em que a legislação vem se aperfeiçoando, detalhando com precisão a hipótese do cumprimento do serviço remoto, na tentativa de fornecer o maior respaldo possível para sua realização.

Indubitavelmente o referido contexto tem sido majorado com o surgimento da pandemia do Coronavírus, que embora incipientemente tenha sido a única alternativa para

a manutenção das atividades de muitas empresas, hoje revela uma técnica muito eficaz para o funcionamento da atividade comercial, a despeito de os números de contaminados e o poder letal do vírus tenham relativamente diminuído.

## 2 O AUMENTO DA MIGRAÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO NO CENÁRIO PANDÊMICO E PÓS-PANDÊMICO

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>3</sup>, durante o período pandêmico, notadamente até metade de 2021, o total de obreiros na América Latina que desenvolveram o teletrabalho totalizou entre 20% a 30%, e anteriormente não superava os 3% (OIT, 2021, não paginado).

O estopim para o aumento na migração do trabalho desenvolvido presencialmente para o teletrabalho ou trabalho remoto foi justamente a pandemia do Coronavírus que se alastrou pelo mundo todo, configurando um verdadeiro mecanismo para a manutenção da produtividade e para se evitar a demissão em massa dos empregados lotados nas empresas (OIT, 2021, não paginado *apud* ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado).

Apesar de o poder letal do vírus do COVID-19 tenha relativamente diminuído, e o número de contaminados também, acredita-se que o teletrabalho ou trabalho remoto permanecerá, pois muito se defende a sua eficiência, inclusive conforme assinalado pelo diretor do Escritório Regional da OIT na América Latina e Caribe, Vinícius Pinheiro, ao afirmar que:

A crise acelerou algumas tendências nos mercados de trabalho, dando uma impressão que o futuro do emprego chegou antes do esperado. Para ele, o teletrabalho chegou para ficar e aliviar os impactos negativos da pandemia preservando milhões de empregos (OIT, 2021, não paginado *apud* ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado).

De acordo com Pinheiro (2021 *apud* ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado), para adotar a manutenção do teletrabalho, é crucial que tanto as nações quantos a as empresas passem por um processo de adaptação ao novo modelo, ainda que incorporando a forma de trabalho híbrido, ou seja, combinando trabalho presencial e à distância.

---

<sup>3</sup> Disponível em: [https://ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm](https://ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm). Acesso em: 04 out. 2022.

Porém, conforme dados do Ministério Público do Trabalho, houve um aumento expressivo da quantidade de denúncias de excesso de trabalho e jornada enfrentados por muitos empregados na modalidade de teletrabalho a partir do ano de 2020, o auge da adoção do modelo (ROCHA, 2021 *apud* CALCINI; MORAES, 2022).

No ano de 2019 o número de denúncias era equivalente a 2,6%. Em 2020, saltou para 4205%. Em 2021, houve queda de 38,29% nos meses de janeiro a julho. O maior número de denúncias acontecia nas capitais de São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Brasília e Belo Horizonte, nessa ordem (ROCHA, 2021).

Dentre as principais alegações das denúncias, pode-se destacar o excesso de jornada e sobrecarga de trabalho; a falta de estrutura para trabalhar; a violação do direito de desconexão, isto é, a vida profissional e a pessoal se confundem sempiternamente, não se podendo usufruir dos direitos trabalhistas fundamentais como o intervalo intrajornada; e a mudança do vínculo de trabalho do empregado pelo empregador oriunda de fraude, movendo-o de celetista para autônomo (ROCHA, 2021).

Observando-se as informações acima dispostas, depreende-se que ao passo que o teletrabalho foi se tornando mais usual pelas empresas, sincronicamente também houve aumento das demandas trabalhistas, pautadas tanto nas alegações supramencionadas, como em diversas outras.

Sem dúvidas, o registro da jornada de trabalho, a depender da atividade desenvolvida pelo empregado em trabalho remoto, como se verá, é um dos desafios vivenciados atualmente, que demandam tanto mecanismos tecnológicos para aferir e controlar as atividades e os respectivos horários, quanto trabalho conjunto do empregado e empregador a fim de cumprirem o contrato de trabalho sem dissídios e da melhor maneira possível.

### **3 AS REPERCUSSÕES PRÁTICAS DECORRENTES DO TELETRABALHO NO CENÁRIO TRABALHISTA**

Conforme a cartilha educativa do Tribunal Superior do Trabalho que dispõe sobre o teletrabalho, a modalidade deve constar expressamente no contrato individual de trabalho firmado entre empregador e empregado, bem como descrever especificamente quais serão as atividades a serem desenvolvidas pelo obreiro (BRASIL, 2020, p. 19).

Com efeito, a estipulação do teletrabalho decorre de mútuo consenso entre os dois polos da relação trabalhista, e tal modificação deve ser registrada em aditivo contratual (BRASIL, 2020, p. 19).

Vale ressaltar que o inverso também poderá ocorrer, retornando o empregado à modalidade presencial, onde haverá o prazo mínimo de 15 dias para readaptação, conforme o art. 75-C, § 2º, da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

[...]

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, [2022a], não paginado).

Durante o período de calamidade pública em virtude do Coronavírus, foi editada a Medida Provisória n. 927, onde houve flexibilização das formalidades para a conversão do trabalho presencial ao remoto, considerando o período emergencial que acometeu todo o território nacional. Durante o período de sua vigência, tornaram-se prescindíveis “acordos individuais ou coletivos” bem como foi “dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.” (BRASIL, 2020, p. 19).

1440

Para o regular cumprimento do contrato de trabalho na modalidade teletrabalho é necessário que o contrato individual preveja de quem será a responsabilidade pelos equipamentos utilizados na consecução do labor; que haja o controle de jornada apenas no caso do trabalhador em regime de jornada; que a presença física do empregado nas dependências da empresa para a realização de alguma atividade presencial não implique na descaracterização da modalidade de teletrabalho; que haja o resguardo dos direitos à saúde do trabalhador, bem como a todos os direitos trabalhistas a que faz jus (BRASIL, 2020).

Superados os requisitos formais para a implementação do teletrabalho, importante se faz enfatizar quais são as consequências práticas na vida do trabalhador com o cumprimento do trabalho remoto, como por exemplo os prós e contras da modalidade, a possibilidade de reconhecimento de horas extras, e os métodos utilizados pelo empregador para realizar a aferição e o controle da jornada de trabalho, a depender da natureza jurídica da atividade desenvolvida, isto é, se em regime de jornada, ou se em função do desenvolvimento de tarefas ou por produtividade (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

### 3.1 Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

A *priori*, quando se fala em teletrabalho, instantaneamente é possível relacioná-lo com uma série de vantagens, sobretudo quando se observa o período crítico do Coronavírus, onde a alternativa mais viável e eficaz foi o aumento no número de adesão à modalidade.

Com o teletrabalho no período pandêmico, conseguiu-se manter a produtividade das empresas, evitou-se significativamente o número de demissões, os empregados puderam permanecer em suas casas, de forma a garantir a proteção de suas saúdes e se evitar a contaminação pelo vírus, além de promover a aproximação no seio familiar (*apud* ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado).

Inobstante os benefícios abordados, conforme já frisado, houve aumento no número de denúncias e demandas trabalhistas, e dentre as principais alegações, podem ser delineadas a jornada excessiva, considerando que até a edição da Medida Provisória nº 1.108/2022 e desde a Reforma Trabalhista, o empregado em regime de teletrabalho era uma das exceções ao controle da jornada, independentemente da natureza da atividade, se por jornada, por produção ou por tarefas.

O impacto gerado foi o descontrole na jornada do empregado em trabalho remoto, havendo a supressão dos direitos fundamentais e trabalhistas básicos, como os direitos aos intervalos intra e interjornada, o não recebimento de horas extras, considerando a impossibilidade de registro da jornada de trabalho, bem como a desassociação da vida profissional da vida pessoal (ROCHA, 2021), reflexo esse que foi observado principalmente para as trabalhadoras mulheres (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado).

Outra desvantagem da adesão ao modelo no período pandêmico e pós-pandêmico que subsidiou as demandas trabalhistas foi a ausência de equipamentos e recursos tecnológicos para trabalhar, como computadores, *softwares*, rede de *internet*, além da estrutura básica como mesas, cadeiras, que por sua ausência, levou a danos na saúde dos trabalhadores (ROCHA, 2021, não paginado).

Ademais, não se pode afirmar que o teletrabalho é a solução para toda espécie de trabalhador. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021, não paginado *apud* ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2021, não paginado),

Essa modalidade foi mais comum para pessoas com empregos estáveis, profissionais da área administrativa e com acesso à tecnologia para realizar as tarefas. Essa situação é bem diferente quando o tema são os trabalhadores menos qualificados, informais e que recebem baixos salários que não tiveram a mesma sorte.

Nesse norte, não se pode olvidar que o teletrabalho de fato foi um incrível mecanismo para a manutenção das atividades empresariais e para a movimentação da economia nacional, porém, conforme visto, foi também o fato ensejador de muitos dissídios trabalhistas.

### **3.2 A possibilidade de reconhecimento de jornada extraordinária à luz da medida provisória 1.108/2022**

Em 25 de março de 2022 foi editada a Medida Provisória nº 1.108 (BRASIL, 2022c), que veio a incluir no rol do art. 62 da CLT a previsão de que o empregado “em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, [2022a, não paginado]) está excluído do regime de jornada de trabalho convencional, alterando a disposição *a priori* da CLT, que não fazia distinção quanto à natureza jurídica do teletrabalho, dizendo que de qualquer forma o trabalhador estaria isento do controle de jornada (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

1442

Nesse tema, para observar como deverá ser a jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho cuja atividade traduza produtividade, o ideal é observar as disposições insertas no Capítulo II-A, do art. 75-A ao art. 75-F (BRASIL, [2022a]).

Ademais, a referida MP se ateve a delimitar o conceito de teletrabalho, ao mudar a redação dada ao art. 75-B na CLT, que passou a dispor:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (BRASIL, [2022a], não paginado).

Em de setembro de 2022 a MP foi convertida na Lei nº 14.442 em 2 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022b), que promoveu alterações na CLT de maneira definitiva, em se tratando do teletrabalho. No que diz respeito a essa modalidade, manteve na íntegra as disposições anteriormente fixadas em matéria provisória.

Pela leitura do dispositivo acima transcrito, depreende-se que o trabalho externo caracteriza-se pela necessidade de que as atividades desenvolvidas pelo empregado sejam desenvolvidas fora das dependências da empresa empregadora, enquanto que no teletrabalho

há opção tanto pela empresa quanto pelo empregado de que, valendo-se dos meios tecnológicos, a atividade laborativa possa ser desenvolvida sem qualquer prejuízo, preponderantemente ou não (SILVA, 2020).

De acordo com Silva (2020, não paginado):

Entre outras exigências, a lei dispõe que as atividades e o regime de teletrabalho deverão constar expressamente do contrato do empregado, esclarecendo, ainda, que, diferentemente do que ocorre com o trabalhador externo (artigo 62, I, CLT), o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Com o ingresso da Medida Provisória nº 1.108/2022 e agora com a sua conversão na Lei 14.442/2022, passou a haver distinção entre as espécies de teletrabalhador, quais sejam, o que ganha por jornada, o que ganha por produção e o que ganha por tarefa. Até então, todos equiparavam-se, de forma a configurarem uma exceção ao controle e cumprimento de jornada, que é a regra, conforme disposição expressa no art. 62, inciso III, da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17) (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

Nesse espeque,

Com a MP 1.108 foi alterado o referido dispositivo e inciso para dispor que não estão sujeitos ao Capítulo da jornada de trabalho 'os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa', ou seja, se o empregado estiver no regime de teletrabalho fora das situações anteriormente mencionadas, trabalhando por jornada mensal ou diária, por exemplo, ele estará sujeito ao cumprimento e controle da jornada de trabalho. (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022, não paginado).

1443

A referida alteração promovida pela MP 1.108 e ratificada pela Lei 14.442/2022 foi mais benéfica ao trabalhador, pois em vista dos problemas enfrentados em decorrência do teletrabalho, notadamente com relação às jornadas excessivas, passou a haver a necessidade do controle de jornada do teletrabalhador em regime de jornada, ou seja, aquele que obrigatoriamente deve cumprir uma carga horária periódica (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

Com a necessidade do controle da jornada de trabalho por meio de seu registro, nasce a possibilidade de haver jornada extraordinária, ou seja, quando ultrapassa a quantidade de horas diárias prevista no contrato de trabalho, não se sujeitando o empregado à violação de seus direitos promovida pelo trabalho excessivo (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

Anteriormente à vigência da MP 1.108, já havia a possibilidade de percepção de horas extras, embora a regra não fosse essa, no entanto, houve julgados reconhecendo a jornada extraordinária pois, por algum mecanismo, foi possível registrar e controlar a jornada

excedente do obreiro, como é o caso do julgado da Justiça do Trabalho de São Paulo, cujo entendimento foi ratificado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Transcreve-se a linha de entendimento da magistrada:

[...] Em que pese a Lei 13.467/17 tenha incluído o teletrabalho nas exceções ao controle de jornada do artigo 62 da CLT, certo é que, justamente por se tratar de situação excepcional, não deve ser aplicada indiscriminadamente. Não se pode olvidar que a limitação da duração do trabalho se trata de um dos parâmetros civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador, bem como o princípio da primazia da realidade, no sentido de que o simples fato de o labor ser desempenhado fora das dependências da ré não implica, por si só, ausência de controle da jornada do trabalhador externamente ou em regime de teletrabalho. Assim, apenas quando comprovada a impossibilidade de controle de jornada é que é possível se falar em uma aplicação das exceções do artigo 62, incisos I e III, da CLT, sob pena de inconstitucionalidade por desrespeito ao artigo 7º, XIII, CF [...] (SÃO PAULO, 2021 *apud* CALCINI; MORAES, 2022, não paginado).

Com efeito, é inequívoca a possibilidade do reconhecimento de horas extras no regime de teletrabalho, mormente no caso do trabalhador em regime de jornada, cuja situação enseja a necessidade de serem providenciados mecanismos efetivos para o registro da jornada pelo empregador.

Essa realidade denota que, a despeito do trabalho remoto ser verdadeiramente um mecanismo inovador para uma empresa, deve haver adaptação dessas para a sua recepção, sob pena de violação dos direitos da parte trabalhadora e, conseqüentemente, da diminuição do patrimônio da empresa empregadora em demandas trabalhistas.

### 3.3 Modos de aferição e controle de jornada de trabalho no teletrabalho

Considerando a expressiva possibilidade de reconhecimento de jornada extraordinária dos empregados em regime de teletrabalho, resta averiguar quais instrumentos têm sido utilizados pelas empresas para aferir e controlar a jornada de trabalho.

Contudo, para abordar esse tema, é necessário relembrar que apenas está sujeito ao referido controle os trabalhadores em regime de jornada, ou seja, aqueles que possuem uma rotina de trabalho periódica e estável.

A regra contida na CLT com relação ao registro de ponto dos empregados é que ele é obrigatório para as empresas que contam com mais de vinte trabalhadores, podendo ser feito de maneira manual, mecânica ou eletrônica (BRASIL, [2022a]).

Para o teletrabalho não é diferente. Caso a empresa possua mais de vinte empregados, também será obrigado o registro do ponto aos trabalhadores que prestam serviços por jornada, podendo ser utilizados *softwares* de controle de ponto para tanto (BARROS, 2018).

Geralmente tais *softwares* realizam o trabalho de registrar o *login* e o *logoff* do colaborador, no entanto, podem apresentar falhas em seu funcionamento e em sua eficiência, considerando que o empregado pode esquecer de registrar o horário de almoço, por exemplo (BARROS, 2018).

Nessa senda, tem-se optado por *softwares* que trabalham com expedição de lembretes ao colaborador, e com funcionalidade simples, onde com apenas um “clique” é possível registrar a entrada, a saída ou um intervalo, de forma que a gestão do banco de horas inerente à jornada de trabalho se dê de forma prática e efetiva (BARROS, 2018).

Insta frisar que a demanda por esse tipo de *software* vem aumentando desde que a MP 1.108 entrou em vigor, pois passou a definir como crucial o controle de jornada do trabalhador que ganha por jornada, e embora tenha prazo determinado ou para ser convertida em lei, ou cessar seus efeitos através do ato de rejeição pelo Poder Legislativo, já tem produzido efeitos positivos sob o prisma dos direitos do trabalhador, mitigando a problemática da jornada excessiva e desumana (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O regime de teletrabalho vem sendo paulatinamente utilizado pelas empresas para manter sua produtividade e propiciar um mecanismo mais dinâmico para cumprimento do contrato de trabalho, o que foi sobressaltado com o período de calamidade pública causado pelo Coronavírus.

A modalidade foi adotada por muitas empresas como alternativa para evitar tanto o encerramento de suas atividades, quanto a demissão de seus funcionários, deslocando os colaboradores que desenvolviam o labor presencialmente para o trabalho remoto, onde os instrumentos de trabalho são integralmente tecnológicos.

A escolha pelo presente tema se fundou na curiosidade de se investigar quais foram as mudanças práticas no cotidiano do trabalhador após a progressiva adesão ao teletrabalho no cenário pandêmico e pós-pandêmico.

Ao longo dos estudos foi constatado que, embora o vírus do COVID-19 tenha deixado de ser tão nocivo à saúde pública em vista do que era antes, o trabalho remoto tem

sido mantido pelas empresas e foi adotado, de fato, como mecanismo para a obtenção de seus resultados.

Consignou-se que mesmo após mais de dois anos do início da pandemia, o ordenamento jurídico brasileiro continue em mutação a fim de resguardar os direitos do trabalhador no que se refere à jornada de trabalho do empregado, bem como seus desdobramentos, a fim de resguardar seus direitos, como é o caso da MP 1.108/2022, ainda vigente.

Os objetivos da pesquisa também foram atingidos, pois valendo-se da doutrina, da jurisprudência e da legislação, chegou-se à conclusão de que realmente a pandemia do COVID-19 revelou-se um fator determinante para o aumento da migração do regime presencial para o remoto em todo o Brasil e, além disso, que o controle da jornada de trabalho do empregado (a depender da natureza da atividade desempenhada), é de responsabilidade do empregador, sob pena de configurar jornada extraordinária.

A primeira previsão detalhada sobre o teletrabalho veio com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), pois antes a CLT apenas abordava o tema timidamente, sem mais delongas quanto as suas especificidades.

Uma das importantes alterações trazidas com o seu advento foi a inclusão do teletrabalho no rol das atividades que estão excluídas do controle de jornada de trabalho, conforme se depreende do art. 62, inciso III, da CLT (BRASIL, [2022a]).

Em consonância com o observado, essa alteração deu aso à maior tutela dos direitos e garantias do trabalhador, levando-se em conta que aumentaram as denúncias e reclamações trabalhistas pautadas nas alegações de jornada excessiva e supressão de direitos pelos obreiros.

Isso se deu devida à condição de que, com a limitação trazida pelo inciso III do art. 62 da CLT, isto é, que só não estará submetido ao controle de jornada o trabalhador que ganha ou por produção ou por tarefa, passa a ser ônus do empregador dispor de meios para registrar a jornada dos trabalhadores remanescentes, que geralmente são a maioria (BRASIL, [2022a]).

Concomitantemente a isso, surge a possibilidade de se condenar a empresa reclamada ao pagamento de horas extras ao empregado, trazendo limitações ao teletrabalho, o que denota aperfeiçoamento do ordenamento jurídico brasileiro no sentido de abarcar da melhor maneira possível as alterações sofridas no seio jurídico trabalhista.

Por fim, destacou-se brevemente quais tem sido os mecanismos tecnológicos para que a empresa consiga cumprir a ação de aferir e controlar a jornada de trabalho de seus colaboradores, e verificou-se que a forma mais usual tem sido a utilização de *softwares* para registro de ponto.

Conforme ressaltado, a MP 1.108/2022 foi convertida na Lei 14.442 de 2022, mantendo em integrais termos as deliberações atinentes ao teletrabalho contempladas primariamente pela medida provisória.

Em que pese seja um assunto relativamente novo, percebe-se o esforço científico no sentido de trazer dados à comunidade acadêmica acerca do teletrabalho nos dias atuais, revelando grande atualização na ciência jurídica sobre temas que demandam especial atenção, a exemplo o que foi destrinchado no decorrer da presente pesquisa.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Leonardo. Controle de ponto no home office: aprenda a monitorar a jornada dos colaboradores. In: **Tangerino**, 12 out. 2018. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/controle-de-ponto-em-home-office-confira-tudo-o-que-voce-precisa-saber/#A-import%C3%A2ncia-do-controle-de-ponto-no-home-office>. Acesso em: 23 jun. 2022.

1447

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 23 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 2 set. 2022b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6). Acesso em: 21 out. 2022.

\_\_\_\_\_. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF, 25 mar. 2022c. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6). Acesso em: 23 jun. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho**: o trabalho de onde você estiver. Brasília/DF: Secretaria de Comunicação Social do TST, dez. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 23 jun. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Repercussões práticas do controle de jornada no atual teletrabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 27 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-27/pratica-trabalhista-repercussoes-praticas-controle-jornada-atual-teletrabalho>. Acesso em: 23 jun. 2022.

FIGUEIRÔA JUNIOR, Narciso. **A Medida Provisória 1.108 e as alterações na CLT**. SETCESP, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://setcesp.org.br/noticias/a-medida-provisoria-1-108-e-as-alteracoes-na-clt/>. Acesso em: 23 jun. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Número de pessoas em trabalho remoto aumentou 10 vezes na América Latina. **ONU news**, 12 jul. 2021. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362>. Acesso em: 23 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. **OIT**, 6 jul. 2021. Disponível em: [https://ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang-pt/index.htm](https://ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm). Acesso em: 04 out. 2022.

ROCHA, Rosely. MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada. In: **Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil)**. 15 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mptregistraaumento205nasdenunciae5f87#:~:text=Apol%C3%B4nio%20de%20carvalhoMPT%20registra%20aumento%20de%204.205%25%20nas%20den%C3%BAncias,excesso%20de%20trabalho%20e%20jornada&text=Cerca%20de%208%20C3%20mil%C3%B5es,da%20pandemia%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus>. Acesso em: 23 jun. 2022.

SILVA, Nayara Ferreira Marques. As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e *home office*. **Revista Consultor Jurídico**, 26 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020out26/opiniaotrabalhoexternoteletrabalhohomeoffice#:~:text=Entre%20outras%20exig%C3%A2ncias%20C%20a%20lei,para%20a%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20de%20atividades>. Acesso em: 24 jun. 2022.