

FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS
CURSO DE DIREITO

LUCAS COELHO RIBEIRO

OS RUMOS DO TELETRABALHO NO BRASIL: uma análise da
medida provisória nº 1108, de 25 de março de 2022

LUCAS COELHO RIBEIRO

OS RUMOS DO TELETRABALHO NO BRASIL: uma análise da
medida provisória nº 1108, de 25 de março de 2022

Artigo Científico apresentado à
Faculdade Santo Agostinho de Sete
Lagoas (FASASETE), como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Professora Sônia
Cristina Fagundes Malta

Sete Lagoas/MG
2022

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 GLOBALIZAÇÃO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	4
2 TELETRABALHO	5
2.1 DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL	6
2.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO	7
3 PANDEMIA COVID 19 E O TELETRABALHO.....	8
4 NOVOS RUMOS DO TELETRABALHO.....	9
5 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/22	11
6 CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS.....	15

OS RUMOS DO TELETRABALHO NO BRASIL

RESUMO: O presente estudo tem como temática os rumos do teletrabalho no Brasil, analisando a Medida Provisória nº 1108, de 25 de março de 2022, e abordando que mesmo diante de todas as tecnologias e inovações, porque não adequar a jornada dos colaboradores em teletrabalho, em conformidade aos princípios e preceitos trabalhistas vigentes, visto que, com as tecnologias e inovações podem ser usada nas relações de trabalho de modo a não prejudicar o trabalhador e nem o empregador, relativamente ao controle da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalhista. Vantagens. Legislação.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto analisar os rumos do teletrabalho no Brasil, e se desenvolveu a partir do seguinte questionamento: Mesmo diante de todas as tecnologias e inovações, porque não adequar a jornada dos colaboradores em teletrabalho, em conformidade aos princípios e preceitos trabalhistas vigentes?

De acordo com o artigo 62, III da Consolidação das Leis do Trabalho, não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943).

Da ausência de controle de jornada de trabalho no teletrabalho, poderão advir problemas para o empregador, bem como para o empregado.

O objetivo principal da pesquisa é esclarecer o entendimento do legislador no que se refere ao controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, demonstrando como a tecnologia pode ser usada nas relações de trabalho de modo a não prejudicar o trabalhador e nem o empregador, relativamente ao controle da jornada de trabalho.

Em relação aos objetivos específicos, abordaremos como os meios tecnológicos disponíveis para o controle da jornada de trabalho viabilizam o pagamento de horas extras, sinalizando o equívoco presente no artigo 62, inciso III da CLT, que necessita de correção. (BRASIL, 1943).

O estudo e a compreensão do tema se fazem necessários tendo em vista a omissão contida na Reforma Trabalhista no que se refere ao teletrabalho, já que ao

regulamentar a referida modalidade, ainda deixa questões a serem discutidas, como a inclusão do controle da jornada de trabalho na modalidade.

Em relação a problematização da pesquisa, levantou-se como hipótese da real possibilidade de controle de jornada para os teletrabalhadores, com as consequências jurídicas daí advindas.

Para a construção das principais ideias aqui expostas, foram utilizados os ensinamentos de José Cairo Júnior, Amauri Nascimento e Vólia Bomfim Cassar, que defendem a regularização da modalidade discutida, com a inclusão do controle da jornada de trabalho no nosso ordenamento jurídico.

1 GLOBALIZAÇÃO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde os primórdios, o homem é submetido ao trabalho como forma de sobrevivência. Porém, a evolução do trabalho, em relação às formas de produção e às regulamentações na lei foram eventos progressivos que tiveram influência de vários fatores como a Revolução Industrial e a Globalização.

A Globalização é um fenômeno que teve início na década de 1990 e se sente até os dias atuais, com influência extrema da modernização, de modo que a interação do homem com o mundo virtual se tornou, e ainda é, cada dia mais necessária. Sendo assim é importante ou melhor, essencial, a sua adequação ao trinômio: tecnologias, inovação e aprimoramento.

A Globalização destrói as barreiras físicas e afeta todos os setores, e no âmbito trabalhista não foi diferente: ela influenciou intensamente as formas de trabalho e, com isso, surge a necessidade de adequar a legislação para que esta consiga fundamentar e dar conta das demandas judiciais.

Sob um aspecto trabalhista, o autor Marcelo Braghini dispõe que:

Os impactos da globalização deixam evidentes as discussões a respeito da necessidade de uma maior adaptação da legislação em vigor, que para alguns estaria flagrantemente desatualizada e em total descompasso com a sociedade da informação, a mesma foi idealizada no contexto de uma sociedade industrial, vinculada aos conceitos de uma célula fabril e hierarquizada com um sistema produtivo voltado à padronização do seu resultado, quando na atualidade se está por exigir uma célula empresarial flexível adaptável a um resultado produtivo por vezes customizado. (BRAGHINI, 2017, p. 108).

Os fatores citados nesse texto e a evolução dos modelos de produção causaram transformações diretas na sociedade, principalmente a respeito das formas e trabalho, consumo e produção. Por isso, a importância de entendê-los, ainda que de forma breve, para chegar-se à finalidade deste estudo.

2 TELETRABALHO

O teletrabalho é a forma de trabalho realizada 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.

Uma das primeiras invenções tecnológicas de comunicação, foi o telégrafo, criado pelo engenheiro francês Claude Chappe em 1790. Com este equipamento era possível enviar letras e frases por meio de um sistema ótico. O telégrafo foi aprimorado em 1835, por Samuel Finley Morse, tornando possível o envio de mensagens a longas distâncias por meio do “Código Morse”.

Posteriormente foi criado o telefone e o radiotransmissor, cerca de 32 anos depois, transformando completamente a comunicação entre as pessoas. Desde então, o desenvolvimento da telemática aumentou muito rapidamente, levando ao surgimento de televisores, computadores, telefones celulares e, mais recentemente, smartphones. Paralelamente ao advento da internet, essa série de transformações modificou significativamente as relações humano, inclusive a atual sociedade da informação.

Desta forma, o processo de mundialização expandiu de maneira exponencial. Barreto Júnior (2007, p. 62) destaca que “as novas relações sociais, interpessoais e culturais, decorrentes da globalização da economia, revolucionaram o capitalismo global e foram primordiais no surgimento do novo paradigma de sociedade”.

Nesse cenário, estão enquadradas também as transfigurações no meio ambiente de trabalho. O teletrabalho - ou também denominado por Franco Filho (2018, p. 180) de: “[...] trabalho remoto, home office, telessubordinação ou teledisponibilidade” - foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro recentemente. Sua primeira aparição implícita foi em 1997, no “Livro Verde da Sociedade da

Informação”, que se tratava de uma estratégia governamental com o objetivo de inserir a sociedade brasileira na era digital.

Passaram-se alguns anos, e a tecnologia se aperfeiçoou de maneira a possibilitar a prática deste novo paradigma laboral, tornando necessária uma alteração na CLT. Esta mudança veio com a nova redação do artigo 6º, alterada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que diz o seguinte:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

Portanto, o fato de os funcionários prestarem serviços em domicílio ou à distância não afeta a percepção do vínculo empregatício. No parágrafo único o legislador começa a introduzir o conceito de trabalho remoto no nosso sistema normativo, colocando-o como uma espécie de “trabalho à distância”, pois, além da prestação de serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, o trabalho remoto necessita também da utilização de meios telemáticos em sua realização.

A aplicação deste artigo em conflitos relacionados ao teletrabalho, foi equivocada, pois engloba dois tipos diferentes de trabalho, o realizado no domicílio do assalariado e o teletrabalho.

O que os diferencia é o fato de que o teletrabalho pode ser realizado tanto na residência do funcionário, em telecentros ou qualquer outro lugar que forneça as condições necessárias para o trabalho. Assim, verifica-se que o trabalho remoto é uma categoria composta por três tipos: trabalho em casa, trabalho remoto e trabalho externo.

2.1 DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado com a Lei n. 12.551/2011, que modificou o caput do artigo 6º e ainda inseriu o parágrafo único à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No entanto, com essa alteração, a CLT somente passou a

equiparar o teletrabalho ao trabalho tradicional, com a distinção de que aquele é exercido, total ou parcialmente, fora do estabelecimento empresarial e, necessariamente, através dos meios telemáticos e informatizados de comunicação.

No contexto da Sociedade da Informação e da Globalização, contexto no qual se desenvolveu o teletrabalho, os adeptos da flexibilização e da desregulamentação discordam da necessidade de previsão normativa sobre o tema, e sustentam a pactuação das cláusulas do contrato de teletrabalho em acordos e convenções coletivas.

Porém, antes da legalização do teletrabalho, já havia questionamentos sobre tal modalidade, principalmente no que diz respeito ao controle de jornada desses teletrabalhadores.

Apesar disso, a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei n 13.467 de 2017, se manteve omissa na abordagem da regulamentação da questão, não dispondo acerca do controle da jornada do teletrabalhador pelo empregador. (BRASIL, 2017), tema que veio a ser abordado recentemente, por meio da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que será objeto de análise mais aprofundada em momento oportuno, neste trabalho. (BRASIL, 2022).

2.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Quanto às modalidades de teletrabalho ou trabalho remoto, é preciso frisar que existem diversos congêneres, isto é, formatos que se assemelham, como o *home office*, trabalho à distância, remoto, modelo híbrido de trabalho, entre outros. Todos eles são considerados modalidades de trabalho, ainda que pontualmente pudessem ser adotados por algumas empresas antes mesmo da pandemia.

No que tange à legislação, o único que possui previsão é o teletrabalho, sob a Lei nº 13.467/2017 — Lei da Reforma Trabalhista. É ela que altera e regulamenta diversas normas relacionadas às formas de prestação do trabalho, das quais, uma é o teletrabalho. (BRASIL, 2017).

O *home office* é uma modalidade de trabalho que não possui uma legislação específica. Contudo, o artigo 6º da CLT diz que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (BRASIL, 1943).

Assim, não exige uma formalização no contrato de trabalho e não precisa, como o teletrabalho, utilizar tecnologias de informação e conexão.

Entretanto, para o *home office*, pode haver o controle da jornada de trabalho com cumprimento de hora extra. Além disso, o empregador deve orientar o colaborador sobre as normas de saúde e segurança para a realização das atividades.

Outra modalidade é o trabalho híbrido, que permite que o colaborador tenha autonomia para escolher o local, quando e como deseja realizar suas atividades. Assim, há uma alternância entre os locais de trabalho, podendo ser em casa, na sede da empresa ou em escritórios flexíveis (*co-working*).

3 PANDEMIA COVID 19 E O TELETRABALHO

O desenvolvimento tecnológico dos dias atuais, em conjunto com a situação de calamidade acarretada pela pandemia de COVID-19, aumentou a flexibilização nas relações pessoais e sociais como um todo, e consequentemente repercutiu nas relações de trabalho.

O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação do Coronavírus levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado.

Em um primeiro momento, as estatísticas sobre os efeitos do novo Coronavírus no ambiente de trabalho eram chocantes. Estimava-se que a pandemia poderia reduzir as horas trabalhadas em nível global em até 7%, durante o segundo trimestre de 2020 – o que equivaleria ao número de horas trabalhadas de cerca de 195 milhões de empregos.

Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Já no contexto da PNAD-Covid-19, em 2020, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social. (OLIVEIRA, 2020).

Dados como este apontam que, a princípio, o cenário econômico mundial não comportava espaço para otimismo. Contudo, a surpreendente capacidade de adaptação de algumas empresas durante a pandemia se sobressaiu: a Amazon, por

exemplo, atingiu máxima histórica e se beneficiou da forte demanda em meio ao isolamento social. Contudo, não precisamos ir muito longe para perceber que muitas pequenas e médias empresas também tiveram um aumento de produtividade significativo, explicado pela eficiência na adaptação de seus negócios no combate ao Coronavírus.

Antes, vivíamos em uma sociedade centralizada em produtos, com um foco menor na prestação de serviços. Isto dificultava a concepção de uma vida em que seria possível trabalhar dentro do conforto da sua própria residência, na medida em que a população necessariamente tinha de se deslocar para fábricas para realização de seus trabalhos.

A inversão desta realidade se deve ao fato de a economia global estar cada vez mais centralizada em serviços e este fenômeno naturalizou a prática de trabalhos remotos, o que foi ainda mais reforçado e intensificado diante da necessidade de restrição de locomoção imposta pela pandemia do novo Coronavírus.

O trabalho remoto, que pode ser estabelecido através dos regimes de teletrabalho ou de home office no Brasil desde 2011, parece ser uma tendência que veio para ficar.

A pandemia do novo Coronavírus fez com que diversas empresas se preocupassem com o risco de permanecerem na inércia e, para evitar este cenário de falta de mobilização organizacional e descontinuidade dos serviços e produtos ofertados, segundo um estudo promovido pela Consultoria McKinsey, e que diversas empresas passaram a implementar soluções rápidas e práticas para viabilizar a prestação de seus serviços de forma a não arriscar a saúde de seus colaboradores. Grande parte dessas medidas foram implementadas na pandemia, mas podem ser utilizadas e aperfeiçoadas a longo prazo.

É importante ressaltar que teletrabalho é um conceito que, apesar de ter pontos de semelhança com home office, se diferencia deste também.

4 NOVOS RUMOS DO TELETRABALHO

Entre inúmeras consequências advindas da pandemia da Covid-19, não há como negar o marco temporal de um olhar atento à consolidação e ao desenvolvimento regulatório do teletrabalho no período.

As novas tecnologias e ferramentas de informações permearam os lares daqueles que anteriormente dispunham exclusivamente do ambiente de trabalho externo para exercer suas funções, havendo uma nítida transposição deste ambiente profissional para o doméstico.

Tal hiperconexão às relações laborais permitiu o fortalecimento do teletrabalho, e consigo, a dificuldade de encontrar parâmetros do tempo efetivamente trabalhado, na medida em que se modificou a relação do indivíduo com a ferramenta, acarretando uma difícil desassociação com o tempo de descanso e lazer.

Ainda que essa transformação possa ocasionalmente apresentar vantagens ao trabalhador, como a ausência de locomoção e maior comodidade na execução das tarefas, tornou-se ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que ampare não somente o equilíbrio da carga horária, mas o tempo despendido às atividades profissionais.

É nesse sentido que o direito à desconexão se enquadra e se insere como um amparo legal na melhora do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, que devem ter o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas online após o período de trabalho.

O direito à desconexão, ou também chamado de “o direito de não trabalhar”, é um direito fundamental, visto que possui grande influência sobre a saúde, higiene e segurança do trabalho. Analisando isso, a Constituição Federal, ao criar uma jornada de trabalho, preocupou-se em garantir uma rotina adequada ao organismo humano, evitando cansaço excessivo, problemas físicos e mentais, além de assegurar também o direito ao descanso, em seus artigos 6º e 7º, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
(...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] (BRASIL, 1988).

Não é porque a tecnologia proporciona estar ativo o tempo todo que é devido fazer aquilo o tempo todo, ideia defendida também por Nelson Oliveira (2020), em reportagem pela Agência Senado. Após um período de desempenho laboral o trabalhador deve ter um tempo de descanso, é de extrema importância para a condição física e psíquica do trabalhador, bem como para a preservação da sua vida social e seu convívio familiar. (OLIVEIRA, 2020).

No teletrabalho, por existir uma flexibilidade de horários e autonomia por parte do empregado, e em virtude da dificuldade existente na fiscalização da jornada pelo empregador, o teletrabalhador acaba tendo o seu direito à desconexão prejudicado, já que, mesmo após o encerramento do período laboral diário, ele permanece conectado ao trabalho através de instrumentos tecnológicos.

Neste ponto, já existem diversos precedentes firmados pelo TST com relação à possibilidade do controle de jornada, e a caracterização de horas extraordinárias neste regime de trabalho. Sendo assim, é possível perceber a tendência de atualização normativa no sentido de excluir o teletrabalhador do rol de empregados não abrangidos pelo regime de jornada, disposto no artigo 62 da CLT, o que já é um grande avanço.

5 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108/22

No dia 28/03/2022 foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória n. 1.108/2022, a qual dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como trata do teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 2022).

A Medida Provisória em apreço altera a CLT acerca do teletrabalho ou trabalho remoto, para incluir naquela Consolidação o art. 75-B e conceituar tais regimes laborais como “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, 1943).

É essencial frisar que, anteriormente, a CLT não previa expressamente a possibilidade de trabalho na modalidade híbrida, qual seja, a junção do trabalho exercido da residência e do trabalho exercido do posto profissional designado pelo empregador no mesmo contrato de trabalho. (BRASIL, 1943).

Com o crescimento de modalidades de trabalho como o teletrabalho e o trabalho híbrido, foi editada a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, para promover alterações e regulamentar aspectos do regime de teletrabalho. (BRASIL, 2022).

Apesar do conceito de teletrabalho, ficou formalizado que a presença do empregado para exercer atividades específicas no posto de trabalho do empregador não descaracteriza a adoção da modalidade, impedindo uma possível ação de reconhecimento de trabalho presencial, por exemplo.

A Medida Provisória tratou, ainda, do trabalho através do contrato por jornada, prevendo que as empresas terão que controlar a jornada de trabalho de funcionários que trabalham de forma remota, e na modalidade produção ou por tarefa, ficando liberado toda e qualquer “duração de trabalho”, não existindo a responsabilidade legal do empregador de promover o controle de jornada do empregado.

No entanto, a Medida Provisória determina que, nos casos em que o empregador vier a aderir à modalidade produção ou por tarefa, conseqüentemente, dispensar o controle de jornada, não poderá exigir o cumprimento de suas determinações em horários específicos, mesmo que possua os meios necessários para promover este controle. Horários de desempenho das funções, neste formato, estarão totalmente a critério do empregado, que prestará os serviços no tempo em que julgar ideal.

A Medida Provisória manifesta também a possibilidade do contrato de trabalho de estagiários e aprendizes também ser cumprido no formato de teletrabalho.

A possibilidade de o empregado trabalhar de seu local de moradia, ou de qualquer outro local que preferir, fez surgir a necessidade de implementação de um regulamento de exercício de trabalhos para empresas brasileiras em territórios

estrangeiros. A Medida Provisória prevê, neste sentido, que a aplicação será da legislação brasileira, não importando o local de onde o trabalho é executado. A lei estrangeira será acolhida apenas nas situações em que o contrato de trabalho formalizado assim determinar, a partir de anuência de ambas as partes.

Para consolidação de maior segurança jurídica à modalidade de trabalho escolhida ou adotada, será obrigatória a sua previsão no contrato individual de trabalho escrito.

Pode acontecer, devido ao formato de trabalho, que os meios de comunicação e os horários sejam desordenados. Para evitar esta hipótese, há a previsão da disposição destes dois pontos no contrato de trabalho, sempre conferindo a atenção necessária ao repouso legal do empregado.

As Medidas Provisórias são normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MP precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária.

O prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

O art. 62 da Constituição Federal traz as regras gerais de edição e apreciação das Medidas Provisórias, definindo inclusive os assuntos e temas sobre os quais não podem se pronunciar. Já o disciplinamento interno do rito de tramitação dado pela Resolução do Congresso Nacional nº 1 de 2002 exige, por exemplo, sobre emendas, a formação da comissão mista e prazos de tramitação.

Apesar da provisoriedade de medidas provisórias, essa Medida Provisória 1108 foi importante para regulamentar pontos relativos ao teletrabalho que, desde 2011, ficaram omissos, como a questão do controle da jornada e horas extras eventualmente cumpridas pelo teletrabalhador.

A conversão dessa MP em lei seria avanço importante para regulamentar o teletrabalho e permitir que ele siga crescendo no Brasil, sem riscos de descuidar da proteção devida ao trabalhador.

6 CONCLUSÃO

A jornada de trabalho é um dos elementos que caracteriza a relação jurídica de emprego, que tem como objetivo principal proteger os trabalhadores de jornadas exaustivas, longas e que venham prejudicar a saúde física e mental do obreiro. A jornada é o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador para executar suas atividades laborais, tempo este que deverá estar descrito em seu contrato de trabalho.

No que se entende por este assunto, o Direito do Trabalho dispõe de dois tipos de jornada, as que são controladas e as que não são controladas, e atualmente, a regra geral é de que a jornada de trabalho deverá ser controlada, nos moldes das regras estabelecidas pela legislação, conforme aduzido na Medida Provisória 1.108/22.

A jornada padrão é encontrada na Carta Magna em seu artigo 7º, inciso XIII, que prevê: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Ainda no artigo 7º, em seu inciso XIV, da Constituição Federal de 1988, dispõe de outra possibilidade de carga horária, sendo: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”, por tanto, a legislação dispõe mais de uma possibilidade de carga horária, deixando a critério do empregador negociar com o empregado a carga diária e semanal, devendo este acordo estar descrito no contrato de trabalho.

Referente ao não controle da jornada de trabalho, a CLT dispõe em seu artigo 62 aqueles empregados que serão dispensados do controle de jornada, baseando-se no fundamento de não ser possível controlar a jornada desses obreiros, seja pelo cargo de confiança, seja pela impossibilidade de controlar a jornada devido as atividades exercidas por estes.

Sendo assim, caso os empregadores desejem contratar teletrabalhadores por jornada, deverão adotar o controle desta, o que é perfeitamente possível de ser realizado, uma vez que atualmente os meios tecnológicos poderão ser utilizados para tal função de maneira eficiente e justa.

Tal controle de jornada, por um lado, evita abusos por parte do empregador, no que se refere a jornadas longas e exaustivas que possam prejudicar a saúde física e mental do empregado.

Por outro lado, o controle das horas de trabalho dos teletrabalhadores por jornada trará segurança a esses empregados, no sentido de que não serão lesados no seu direito aos períodos de descanso e às horas extras cumpridas.

Além disso, é possível que a obrigatoriedade do controle de jornada de teletrabalhadores por jornada, como exigido com as modificações trazidas pela Medida Provisória 1108/22, poderá levar à diminuição de demandas trabalhistas que visem à remuneração de horas extras desses teletrabalhadores, com delongada instrução probatória para verificação das horas extraordinárias efetivamente trabalhadas e passíveis de remuneração.

Apesar de relevantes as diretrizes da Medida Provisória 1108/22 sobre o teletrabalho por jornada, em razão da provisoriedade daquela norma jurídica, ainda estamos diante de um futuro incerto acerca de uma efetiva e justa regulamentação dessa modalidade de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista**. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: Poder judiciário, CNJ, [2016]. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca atosadm?documento=3134>. Acesso em: abril 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília: Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Lei 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. Brasília: Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 1108, 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. **Diário Oficial da União**, Poder executivo, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Edição n. 59, Seção 1, p. 6.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

DUTRA, Nathalia; GIRASOLE, Yara Leal. As novas tendências trabalhistas no Brasil: home office e teletrabalho. **Baptista Luz**, ago. 2020. Disponível em: https://baptistaluz.com.br/wp-content/uploads/2020/10/BLUZ_As-novas-tendencias-trabalhistas-no-Brasil-Home-Office-e-Teletrabalho.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017**. 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista. **Jus**, 20 out. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 10 abr. 2022.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Agência Senado**, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: abril 2022.

RUSTOMGY JUNIOR, Firozshaw Kecobade Bapugy. MP 1.108 e as novas regras do teletrabalho. **Migalhas**, 13 abr. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/363771/mp-1-108-e-as-novas-regras-do-teletrabalho>. Acesso em: Abril 2022.

SUÍÇA. Organização Internacional do Trabalho. Conheça a OIT. **OIT**, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: março 2022.