



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE DIREITO

MARIA LUÍSA PORTO DE SOUZA

**JORNADA DE TRABALHO REMOTA NO PÓS-PANDEMIA:
ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Palmas/TO
2022

MARIA LUÍSA PORTO DE SOUZA

**JORNADA DE TRABALHO REMOTA NO PÓS-PANDEMIA:
ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Artigo foi avaliada (o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Dra. Grazielle Lopes Ribeiro

Palmas/TO
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

- S729j Souza, Maria Luisa Porto de.
jornada de trabalho remota: no pós-pandemia: atuação da justiça do trabalho. / Maria Luisa Porto de Souza. – Palmas, TO, 2022.
25 f.
- Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2022.
Orientador: Grazielle Lopes Ribeiro
1. jornada de trabalho. 2. teletrabalho. 3. trabalho remoto. 4.
pandemia da covid-19. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

MARIA LUÍSA PORTO DE SOUZA

JORNADA DE TRABALHO REMOTA NO PÓS-PANDEMIA: ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo foi avaliado e apresentado à UFT –
Universidade Federal do Tocantins – Campus
Universitário de Palmas, Curso de Direito para
obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em
sua forma final pelo Orientador e pela Banca
Examinadora.

Data de aprovação: 09/12/2022

Banca Examinadora

Prof. Dra. Grazielle Ribeiro, UFT

Prof. Dr. Sinvaldo Neves, UFT

Prof. Dr. Vinicius Marques, UFT Palmas, 2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ser minha força e me permitir viver tantas conquistas ao longo da vida. Agradeço aqueles que de alguma forma me apoiaram no período de elaboração deste trabalho. Especialmente, ao meu pai, Antonio Marcos Soares de Souza, que foi compreensivo nos momentos em que precisei me ausentar do trabalho para me dedicar às pesquisas e estudos. Também a minha mãe Paula Porto dos Reis Soares, e minha irmã Helena Porto de Souza pelo apoio desde sempre. Aos meus amigos que me auxiliaram durante esses anos de curso. Aos meus professores pela dedicação à minha aprendizagem e desenvolvimento acadêmico. Bem como a minha orientadora, Grazielle Ribeiro, pela disposição e apoio na conclusão deste artigo.

RESUMO

A jornada de trabalho passou a ser discutida a partir do século XX, após a Revolução Industrial, na qual os trabalhadores operavam exaustivamente durante o dia, impactando diretamente em sua qualidade de vida. Desse modo, após diversas manifestações sindicais, estabeleceu-se que a duração do trabalho deveria ser de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Consequentemente, surge a necessidade do controle de horas trabalhadas e diferentes formatos de jornada, como noturna, parcial, remota, entre outras. O trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, ou seja, pode ser realizado em casa ou em outros estabelecimentos que não sejam a sede da empresa. Apesar de já ter sido regulamentado anteriormente, essa modalidade de cumprimento de jornada se expandiu com a pandemia da COVID-19, na qual os trabalhadores foram impossibilitados de exercer suas atividades presencialmente. Por meio de pesquisa descritiva, este estudo apresenta os diferentes tipos de jornadas e suas normas de cumprimento, além de que são descritas as adequações ocorridas nas relações laborais durante o estado de calamidade pública decorrente da COVID-19. Por fim, se discute acerca da atuação da Justiça do Trabalho no pós pandemia, em face do teletrabalho e do trabalho híbrido, os quais tem provocado diferentes entendimentos e decisões.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Trabalho remoto. Pandemia da COVID-19.

ABSTRACT

The workday began to be discussed from the 20th century onwards, after the Industrial Revolution, in which workers worked exhaustively during the day, directly impacting their quality of life. Thus, after several union demonstrations, it was established that the duration of work should be eight hours a day and forty-four hours a week. Consequently, there is a need to control hours worked and different working hours formats, such as night, part-time, remote, among others. Remote work is the provision of services outside the employer's premises, that is, it can be performed at home or at other establishments other than the company's headquarters. Despite having been previously regulated, this modality of working hours expanded with the COVID-19 pandemic, in which workers were unable to carry out their activities in person. Through descriptive research, this study presents the different types of working hours and their compliance standards, in addition to describing the adjustments that occurred in labor relations during the state of public calamity resulting from COVID-19. Finally, it discusses the performance of the Labor Court in the post-pandemic, in the face of telework and hybrid work, which have provoked different understandings and decisions.

Keywords: Workday. Remote work. COVID-19 pandemic.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL.....	9
3	IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES LABORAIS.....	13
4	DECISÕES DA JUSTIÇA TRABALHISTA NO PÓS PANDEMIA.....	17
5	CONCLUSÃO	24
	REFERÊNCIAS	25

1 INTRODUÇÃO

Segundo Luciano Martinez (2020, p.64):

O trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial”.

A abolição da escravatura no Brasil, em 1888 pela Lei Áurea, é o marco inicial na história das relações de trabalho no país. Posteriormente, a ascensão de Getúlio Vargas à presidência possibilitou a criação da Justiça do Trabalho e então a verdadeira construção dos Direitos Trabalhistas brasileiros, através da Consolidação das Leis do Trabalho, criada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Em 2017, uma série de mudanças foram concebidas à CLT, evento denominado Reforma Trabalhista, essa evolução gerou impactos consideráveis na condução das relações laborais no Brasil, visto que possibilitou mais abertura para acordos entre empregado e empregador, regulamentou a terceirização para todas as atividades da empresa, tornou facultativa a contribuição sindical, entre outros.

No ano de 2020, a pandemia da COVID-19 impactou diretamente na conjuntura laboral do país, provocando a Justiça do Trabalho na adequação de diversas normas, dentre elas, a regulamentação das jornadas de teletrabalho e trabalho híbrido. Essas passaram a existir com a criação da CLT, no entanto, foram readaptadas por meio de medidas provisórias e novas leis para se enquadrarem na realidade atual.

À priori, conceitua-se jornada de trabalho, a qual é assegurada pelo Artigo 7º da Constituição Federal. Dentre as suas diferentes modalidades, estão a jornada celetista, noturna, intermitente, parcial ou remota. Além disso, são expostas as regulamentações acerca de cada formato e ainda suas mudanças no período de pandemia.

Dessa forma, este trabalho tem o intuito de apresentar as alterações laborais advindas do cenário de pandemia, com ênfase na jornada de trabalho. Através de uma contextualização histórica, tendo em vista que o teletrabalho e o trabalho híbrido tornaram-se realidade para empregados e empregadores em todo o país.

Afinal, apesar do estado de calamidade pública em decorrência da COVID-19 ter chegado ao fim, muitos trabalhadores enxergaram a jornada remota como uma boa alternativa para sua rotina, independentemente do retorno as atividades presenciais. Conseqüentemente, quando não conseguem acordo com seus empregadores, buscam vias judiciais para garantir seus direitos.

2 JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A Revolução Industrial foi um marco para a história do trabalho em todo o mundo, uma vez que os trabalhadores eram explorados até a exaustão, chegando a operar entre 14 e 18 horas por dia. Conseqüentemente, surgiram, no século XX, os primeiros sindicatos brasileiros, os quais propagavam movimentos e greves com a finalidade de expandir a legislação trabalhista do país, tendo em vista a preservação da qualidade de vida do empregado e melhores condições laborais.

Em 1919, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), regulamentou a duração de oito horas diárias de labor. No entanto, esse dispositivo só foi de fato inserido no rol de direitos dos trabalhadores brasileiros, em 1934, através da nova Constituição. Atualmente, o Artigo 7º da Constituição Federal de 1988 trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Os incisos citados, dispõem especialmente acerca da jornada de trabalho, a qual pode ser definida como a quantia de serviço diário do empregado. Desse modo, a constituição prevê diferentes regulamentações quanto a duração, ao período e profissão para cada contrato de trabalho. (MARTINS, Sérgio, 2012, p.520).

Ademais, diversos são os fatores limitadores da jornada de trabalho, dado que se busca cada vez mais resguardar o empregado de efeitos maléficis ao seu bem-estar. Entende-se que as pessoas têm uma capacidade máxima de trabalhar, e após extrapolada tal medida, condições de saúde e rendimento são comprometidos. Além disso, é de suma importância que o trabalhador tenha tempo para o lazer, estar com a família, amigos e cuidar da sua vida pessoal. (ROSSO, Sadi, 2006).

Por outro lado, é evidente que, nos dias atuais, muitas profissões exigem do trabalhador uma carga horária maior do que a estabelecida na legislação. É o caso de empregados que levam as tarefas para finalizar em casa, utilizam de domingos e feriados para colocar as demandas em dia ou mesmo, constantemente, estendem o expediente no ambiente de trabalho. Muitas vezes, o empregado assume essa conduta por conta própria, sem o consentimento do empregador, mas cabe a este orientar e fiscalizar a jornada do seu colaborador.

Nesse contexto, convém evidenciar os modelos de jornada de trabalho existentes na atualidade, podendo ser celetista, noturna, intermitente, parcial ou remota. O regime celetista é aquele regulamentado integralmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regime adotado por empresas públicas e privadas, devido à complexidade do controle.

A jornada de trabalho noturno está prevista no Artigo 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) § 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946) § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

Há diferentes entendimentos acerca das vantagens e desvantagens do trabalho noturno, uma vez que carrega consigo adicionais salariais, maior flexibilidade na agenda e mais liberdade de conduta ao longo do expediente. Todavia, muito se questiona a respeito da qualidade de vida do empregador, sua vida social e adaptação a essa rotina diferente do habitual. (Abreu, Baldanza, Serqueira e Silva, 2012, p.111).

No artigo Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores, publicado na Revista Gestão e Tecnologia, os autores expõem dados de entrevistas com trabalhadores noturnos, os quais evidenciam que apesar dos pontos negativos desse modelo de jornada, o

grupo está satisfeito com sua situação laboral. (Abreu, Baldanza, Serqueira e Silva, 2012, p.126).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo regulamentações acerca do contrato de trabalho intermitente, presentes no artigo 443 da CLT:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Este permite maior flexibilidade ao empregado, tendo em vista que pode possuir diferentes contratos de trabalho ao mesmo tempo. Contudo, esse modelo gera certa instabilidade ao indivíduo, pois não há garantia de valor mínimo a ser recebido no fim do mês, ou mesmo se de fato será remunerado. A grande vantagem do modelo de jornada intermitente é que o trabalhador possui mais possibilidades de expansão do seu serviço e consegue se adaptar mais facilmente em situações de crise, por exemplo. (DEL'OLMO, Florisbal, 2019, p.41)

Em suma, no contrato de trabalho intermitente, os empregados se mantem à disposição do empregador, no aguardo de serem convocados para a prestação de serviços, mas não recebem pelo período de inatividade. Embora tenham liberdade de atender a chamados de outros, independentemente da natureza da atividade econômica, existem ainda algumas limitações temporais para tal conduta. (D'AMORIM, ama, 2018, p.29)

Outra modalidade de jornada de trabalho, está regulamentada no artigo 58-A da CLT, conhecida como trabalho em regime de tempo parcial:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014), o trabalhador temporário, ou seja, aquele contratado em regime de tempo parcial, não é empregado, pois presta serviços a uma empresa que cede serviços para outras, sendo o trabalhador subordinado à primeira. Amauri reitera que o indivíduo de jornada parcial não pode ser confundido com aqueles admitidos em prazo certo, em virtude de o trabalho temporário ser considerado formato de terceirização.

Por fim, Sérgio Pinto Martins (2012, p.528) distingue jornada móvel do trabalho a jornada em tempo parcial, quando define: “A jornada móvel é o trabalho diário do empregado com um número variável de horas, de acordo com as necessidades do empregador”. Desse modo, a empresa paga ao empregado o proporcional às horas efetivamente trabalhadas.

Na atualidade, muito se fala dessa modalidade de contrato de trabalho, também conhecida como jornada flexível, ela possibilita que empregado e empregador façam acordos para forma de cumprimento da jornada. Nessa variante, enquadram-se o home-office e o teletrabalho. Ou seja, cabe ao colaborador, juntamente da empresa, definirem o local de realização das atividades laborais, e partir disso, seguirem diferentes normas para controle de jornada.

À princípio, convém frisar que o home-office e o teletrabalho se distinguem quando se trata do ambiente de realização das tarefas. O home-office é um trabalho remoto executado em domicílio, servindo como solução para situações de emergência. Enquanto o teletrabalho pode ser realizado em diferentes locais, de escolha do colaborador, mais claramente, fora do ambiente da empresa.

A Lei 14.442 de 2 de setembro de 2022 dispõe sobre o regime de teletrabalho:

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 configure trabalho externo.

Dessa maneira, pode-se dizer que o avanço da tecnologia e demais modernizações notadas no mundo contemporâneo são impulsionadoras do teletrabalho. De fato, essa modalidade facilita a rotina da maioria dos trabalhadores, pois permite que se realize as atividades laborais a qualquer hora e em qualquer lugar. Ao mesmo tempo que essa se torna a principal problemática do tema, tendo em vista que dificulta a medição de jornada e produtividade por parte da empresa.

Por conseguinte, o teletrabalho se enquadra em uma das exceções do artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Isto significa, nesse formato de jornada, o empregador não tem obrigação de pagamento de horas extras e adicionais noturnos, tendo em vista a complexidade do controle de tempo que o colaborador esteve em serviço.

3 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES LABORAIS

Em dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde informou o surgimento de um novo vírus, o qual desenvolvia a doença da COVID-19, que teve suas primeiras ocorrências identificadas na China. Desse momento, os casos aumentaram gradativamente e o vírus se espalhou por todo o mundo. Em fevereiro do ano seguinte, registrou-se o primeiro caso da doença no Brasil. Desde então, a pandemia em estudo passou a ser considerada um dos maiores desafios sanitários em escala global do século. (Brito, Sávio Breno Pires; Braga, Isaque Oliveira; Cunha, Carolina Coelho; Palácio, Maria Augusta Vasconcelos; Takenami, Iukary, 2020, p.55)

Com o surgimento do vírus da COVID-19 e o estado de emergência em saúde pública declarado em todo o mundo, no ano de 2020, a adoção de medidas sanitárias como o isolamento social, afetou diretamente a conjuntura trabalhista.

Nada se tinha regulamentado acerca da necessidade de fechamento do comércio, por exemplo, e nenhum empregador tinha orientação sobre como proceder nessa situação. Desse modo, fez-se urgente a atuação do Tribunal Superior do Trabalho, o qual criou medidas provisórias de enfrentamento da pandemia, flexibilização na legislação trabalhista e previu deliberações para o teletrabalho e *home office*.

A Medida Provisória n. 927/2020 foi o primeiro dispositivo a tratar de demandas trabalhistas surgidas durante a pandemia. Esta dispunha sobre as medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores afim de preservar o emprego e a renda, bem como para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19.

Na MP em estudo foram listados o teletrabalho, antecipação das férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação dos feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). (Belmonte, Martinez, Maranhão, 2020, p. 224).

O artigo 2º da MP 927/2020 versou acerca dos acordos de trabalho entre empregado e empregador:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Essa norma gerou questionamentos e opiniões divergentes, tendo em vista que se entendia prejudicial ao empregado, pois não parecia justo ter que negociar igualmente suas condições de trabalho com o empregador. Logo, pode-se dizer que surgiu o primeiro impasse jurídico advindo das novas regulamentações. (Karla Santana e Samuel Costa *apud* Eduardo Henrique Adamovich 2020, p. 2 e 3)

Segundo matéria publicada no G1 (2021), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre maio e novembro de 2020, 11% dos trabalhadores brasileiros em atividade, exerciam suas atividades profissionais remotamente. Em decorrência de todas as restrições advindas com o cenário da pandemia, o teletrabalho tornou-se uma solução, mas ao mesmo tempo, ocasionou muitas incertezas para empresas e empregados.

Considerando o cenário de pandemia e a quantidade de indivíduos em regime de teletrabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou uma cartilha com orientações acerca do assunto, esta apresenta conceitos de teletrabalho e *home office*, demonstra direitos, vantagens e desvantagens desse modelo de jornada, dados estatísticos, entre outros. Esse informativo serviu para guiar aqueles que ainda se encontravam sem diretriz.

Desse modo, a jornada de trabalho remoto durante a pandemia foi prevista nos artigos 4º e 5º da Medida Provisória 927/2020, que regulamentavam:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao

reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Posteriormente, a Medida Provisória n. 936/2020 dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública do momento. Esta versava sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

De acordo com Belmonte, Martinez e Maranhão (2020), a MP em questão viabilizou a redução salarial relacionada à redução de jornada através de acordo, no entanto, foi alvo de declarações de inconstitucionalidade e outras problemáticas. Contudo, para os autores, a MP 936/2020 presta socorro aos empregadores e empregados, aliviando os impactos das demais medidas durante o período de calamidade pública.

Em 7 de Julho de 2020 foi publicada a Lei nº 14.020/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de que 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. (Faria e Silva, 2020, p. 123).

Por outro lado, segundo Lima (2022), a Justiça do Trabalho precisou se adaptar quanto ao modo de cumprimento das demandas processuais. Dessa forma, o período pode ser considerado um marco histórico no cenário Judiciário Brasileiro, uma vez que foram suspensos todos atos processuais presenciais, determinando que atendimentos seriam feitos exclusivamente de forma remota.

A Portaria nº 61/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Plataforma Emergencial de Videoconferência para a realização de audiências e

sessões de julgamento nos órgãos do Poder Judiciário, no período de isolamento social, decorrente da pandemia Covid-19:

Art. 1º Parágrafo único. O uso da Plataforma é facultativo aos tribunais e não exclui a utilização de outras ferramentas computacionais que impliquem o alcance do mesmo objetivo. Art. 2º A Plataforma estará disponível a todos os segmentos de Justiça, Juízos de Primeiro e Segundo Grau de jurisdição, bem como os tribunais superiores. Parágrafo único. O registro de interesse na utilização da Plataforma deverá ser realizado por intermédio de formulário eletrônico próprio disponível no Portal do CNJ na Internet.

Dessa maneira, conforme com Belmonte, Martinez e Maranhão (2020, p. 782), convém ressaltar que a pandemia da covid-19 provocou à conjuntura jurídica brasileira um cenário de Direito do Trabalho diferente do habitual. Nesse sentido, pode-se considerar as Medidas Provisórias nº 927/20 e nº 936/20 como os principais diplomas normativos do período.

Todavia, o governo federal declarou o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin), em abril de 2022, o que gerou diferentes incertezas, pois impactou diretamente em uma série de leis que tinham vigência durante esse ciclo. Nessa lógica, a MP 927/20 perdeu sua aplicação e não virou lei, uma vez que servia para flexibilizar medidas que já estavam previstas na CLT. Por outro lado, a MP 936/20 foi convertida em lei e segue em vigência.

Desse modo, é de suma importância que a Justiça Trabalhista opere em favor da manutenção dos empregos e de boas condições de trabalho, não somente em prol de interesses individuais. Cita-se o princípio da proteção como instrumento para proteger as relações trabalhistas no todo, sem que uma parte se sobressaia a outra. Nesse contexto, afirma Américo Plá Rodriguez (2000, p.80):

Os princípios, próprios do Direito do Trabalho, por sua própria natureza e pela índole de sua função, têm uma capacidade de adaptação e de ajuste a diferentes realidades, que lhe tiram a rigidez. Ao contrário, são particularmente aptos para conduzir e acompanhar as legítimas tentativas de flexibilização.

4 DECISÕES DA JUSTIÇA TRABALHISTA NO PÓS-PANDEMIA

Ao analisar o cenário do trabalho durante a pandemia, algumas adequações se tornaram perspectivas para a era atual, pós-pandêmica. Nesse sentido, vale ressaltar o impacto gerado pelo teletrabalho ao longo desse período, o qual possibilitou que trabalhadores tivessem rotinas mais flexíveis e desenvolvessem suas atividades de dentro de casa. Conseqüentemente, tiveram mais tempo para a

família e maior possibilidade de conciliar momentos de lazer à prática laboral, fatos esses, que proporcionaram mais bem-estar a esses indivíduos.

A pedido do Google Workspace, a IDC Brasil entrevistou quase 900 colaboradores de diferentes empresas brasileiras, com a finalidade de captar as principais mudanças advindas do período de pandemia. A partir dessa pesquisa, identificaram que 44% das empresas, ainda na alta da COVID-19, adotavam o modelo híbrido como seu principal formato de trabalho, enquanto 27% praticavam rotina de trabalho remoto.

Conclui-se a partir dessas entrevistas, que apesar da falta de interação social com os colegas de trabalho, tanto empresas quanto profissionais enxergam a economia de tempo de deslocamento e a rotina participativa com os integrantes da sua casa, como vantagens desse formato de jornada. Por fim, a pesquisa expõe que dentre as empresas que definiram sua forma de trabalho pós pandemia, 43% apontaram a jornada híbrida como a melhor opção.

Desse modo, mesmo com o fim do estado de calamidade pública, muitos profissionais optaram por se manter em regime de teletrabalho ou jornada híbrida, por diferentes razões. Ainda que a modalidade de jornada híbrida tenha se tornado uma realidade nos tempos atuais, a legislação brasileira não prevê regulamentações específicas, por outro lado, não proíbe o seu desenvolvimento. Para que esse formato seja válido, deve-se fazer um aditivo contratual, no qual constará definida a jornada do funcionário, além disso, pode-se fazer por acordo coletivo de trabalho.

O artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta acerca da infraestrutura e equipamentos especiais para a atividade remota, mas ainda se discute sobre mecanismos básicos do ambiente de trabalho, como internet, ar condicionado, iluminação, entre outros.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Como já citado nos capítulos anteriores, o regime de teletrabalho dificulta o controle de jornada, por isso, o artigo 62, III, da CLT, afasta a obrigação de pagamento de horas extras, adicionais noturnos e demais. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho abre pretexto na possibilidade de comprovar tais adicionais.

Por essa razão, a Justiça do Trabalho tem atuado em muitas decisões acerca da jornada na modalidade de trabalho remoto e híbrido. Logo, o objetivo desse trabalho é discutir como esses formatos de jornada estão sendo conduzidos no momento pós pandemia, vivenciado atualmente.

Em 22 de Novembro de 2021, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face do Banco BTG, com a finalidade de obrigá-lo a implementar o controle de jornada, medindo intervalos e pausas dos empregados atuantes no regime de trabalho remoto. Uma vez que visava impedir que o trabalhador extrapolasse seu horário de jornada, com exceção dos casos em que tivesse autorização de seu superior hierárquico e de acordo com o limite de 2 horas extras diárias, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 por obrigação descumprida, todas as vezes que fosse evidenciado o descumprimento.

A empresa entrou com Mandado de Segurança e foi então concedida liminar para que não precisasse implementar controle de jornada de empregados em teletrabalho. No entanto, várias alegações foram dadas pela sentença como rejeitadas. A defesa do Banco BTG alega ilegitimidade do MPT para a demanda, além de citar perda do interesse de agir, também evidencia dúvida do Ministério Público do Trabalho acerca do cumprimento de controle de jornada, dentre outras manifestações que foram desconsideradas. Dessa forma, sustenta-se a seguinte afirmativa:

¹Em que pese o controle de jornada ser facultativo em determinadas circunstâncias, a intencional omissão na sua implementação como forma de escamotear a realização de sobrejornada não é tolerada pelo ordenamento, caracterizando-se abuso de direito.

Por fim, o desembargador do trabalho, Nelson Bueno do Prado, relator do caso, acolheu o pedido de liminarmente atribuir efeito suspensivo ao Recurso interposto pelo requerente, tendo como um dos embasamentos, a dificuldade do controle de jornada em modalidade de trabalho remoto:

¹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n. 1001421-70.2021.5.02.0008. Recorrente: Banco BTG Pactual S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Des. Nelson Bueno do Prado. São Paulo, 28 jul. 2022. Disponível em: [REFERENCIAS\ROT_1001421-70.2021.5.02.0008_2grau.pdf](#) . Acesso em: 17 nov. 2022.

²De outro modo, a criação de um sistema de controle de horários para o teletrabalho, pode gerar prejuízo ao requerente/reclamado de difícil reparação, na hipótese de eventual reforma da r. sentença.

No mesmo sentido, em 23 de agosto de 2021, uma funcionária da empresa Komatsu Brasil International LTDA, ajuizou uma ação pleiteando indenização por danos morais, além da satisfação de obrigações de fazer. A empregada trabalhava em regime de teletrabalho, devido a pandemia da COVID-19, esta alegava que o controle de jornada era feito via Microsoft Teams e por planilha de horas trabalhadas, enviadas a sua chefe.

A reclamante ainda declarou que absorveu atividades que não estavam sob sua responsabilidade no início do labor, e conseqüentemente, passou a dispensar mais horas de jornada para cumprir a rotina. No entanto, testemunhas em favor da empresa afirmam que apesar da rotação de atividades, a funcionária em questão não acumulou demandas de outros colegas, não havendo razão para aumento de jornada.

Outra testemunha, também de defesa da empresa, alega que o controle por planilha servia para acompanhamento da conclusão das atividades e ainda gestão de custos entre as empresas do conglomerado. Afirmou ainda que a reclamante era quem tinha menos demandas, quando comparada aos demais do grupo.

Dessa forma, julgou-se improcedente a pretensão às horas extras com adicionais e reflexos:

³Não há nos autos qualquer indício de prova de que a autora cumpria a jornada por ela declinada na petição inicial a partir do momento em que passou a trabalhar remotamente, sobretudo porque a prova oral produzida nos autos confirmou que a autora não tinha jornada controlada quando passou a trabalhar no sistema “home office”, haja vista que, por exercer suas funções externamente, efetivamente não era possível à ré fiscalizar a duração do labor despendido pela autora.

² SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n. 1001421-70.2021.5.02.0008. Recorrente: Banco BTG Pactual S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Des. Nelson Bueno do Prado. São Paulo, 28 jul. 2022. Disponível em: [REFERENCIAS\ROT_1001421-70.2021.5.02.0008_2grau.pdf](#) . Acesso em: 17 nov. 2022.

³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Ação Trabalhista n. 1001039-05.2021.5.02.0032. Reclamante: Irene Salles Teixeira. Reclamado: Komatsu Brasil International LTDA. Relatora: Juíza Virginia Maria de Oliveira B. Casado. São Paulo, 17 fev. 2022. Disponível em: [REFERENCIAS\ATOrd_1001039-05.2021.5.02.0032_1grau.pdf](#) . Acesso em: 17 nov. 2022.

A juíza Maria de Oliveira B. Casado absolveu as rés de qualquer condenação na ação apresentada.

Destarte, a partir do estudo das decisões expostas, notamos que o teletrabalho ainda é matéria de interpretações individuais, e muito ainda se tem para regulamentar, acerca disso. Com o passar do tempo, o Direito do Trabalho brasileiro vem se adaptando à nova realidade, de forma que empregados e empregadores sejam beneficiados. Diferentes empresas e instituições governamentais tem aberto espaço para essa nova forma de trabalho.

O provimento CGJ nº 59/2022 dispõe sobre a implementação do Regime Especial de Teletrabalho Externo Parcial (RETE Parcial) nas unidades vinculadas à Corregedoria Geral da Justiça e dá outras providências:

Art. 1º Fica autorizado o ingresso de servidores lotados em unidades judiciais e administrativas, vinculadas à Corregedoria Geral da Justiça, no regime híbrido de trabalho, ora denominado Regime Especial de Teletrabalho Externo Parcial (RETE Parcial), em que o servidor desempenha parte de suas atividades por meio remoto e outra parte presencialmente, em dias distintos, sendo certo que o regime deferido deverá ser enquadrado em uma das modalidades abaixo, no que se refere aos dias em que o servidor atuará em teletrabalho, por semana: I – RETE Parcial I – 01 (um) dia em teletrabalho; II – RETE Parcial II – 02 (dois) dias em teletrabalho; III – RETE Parcial III – 03 (três) dias em teletrabalho. § 1º O limite quantitativo de servidores autorizados para ingressar no RETE Parcial, de uma mesma lotação, e a opção quanto aos dias em que atuarão em teletrabalho serão estabelecidos pelo magistrado responsável, no caso de unidade judicial, ou pela chefia imediata, em se tratando de unidade administrativa, devendo ser observada a necessária presença de servidores no regime presencial, em todos os dias úteis, para o devido funcionamento da unidade, observadas férias e previsibilidade de licenças. § 2º Uma vez estabelecida a opção de RETE Parcial, dentre os incisos I, II e III do presente artigo, e ainda sobre quais os dias da semana em que o servidor atuará em teletrabalho, ela será permanente, até que expire a validade do regime ou seja alterada formalmente por outra modalidade prevista.

Esta decisão é um exemplo de mudança na estruturação da jornada laboral de uma instituição, afim de se adequar às transformações advindas do período de pandemia, tendo em vista que tal modalidade é favorável ao funcionamento da Corregedoria Geral da Justiça e também para os servidores que passam a ter mais flexibilidade de rotina, sem prejudicar o andamento de suas atividades. Portanto, é indispensável que outras empresas e institutos averiguem a possibilidade de reajustes nos horários de expedientes e cumprimento de jornada.

Em se tratando dos casos em que a empresa retorna ao funcionamento 100% presencial, mas o empregado opta por permanecer exercendo as atividades de

casa, a Justiça do Trabalho deve intervir com a finalidade de preservar os direitos do trabalhador, na hipótese de ser negado o pedido.

Para retratar esse fato, tem-se uma decisão do Juiz Federal Mateus Pontalti, em Altamira-PA. Uma servidora pública que ocupava o cargo de professora do Instituto Federal Paraense, diagnosticada com Transtorno do Espectro Autista, iniciou suas atividades na modalidade remota durante a pandemia. No entanto, a instituição retornou às atividades presenciais, o que obrigaria a servidora a se mudar para Altamira e ficar distante da família para cumprir com suas demandas laborais.

Conseqüentemente, tantas mudanças dificultariam o suporte emocional dado pela família para o seu tratamento. A servidora fez um pedido administrativo ao departamento responsável e o teve negado, com o argumento de que a autora pretendia um pedido de redistribuição.

Por conta disso, a servidora requereu sua remoção do IFPA para o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – IFES. O juiz então decidiu:

⁴DEFIRO PARCIALMENTE o pedido de tutela de urgência, para acolher o pedido subsidiário formulado pela autora e determinar à ré que mantenha a autora em regime de teletrabalho até decisão judicial ulterior. Ressalvo à autora que se trata de decisão em caráter precário, que pode se revertida no curso do processo. Fixo multa diária de R\$ 100,00 (cem reais), até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para o caso de descumprimento.

Nota-se que a possibilidade de um trabalho em jornada remota ou híbrida, é impulsionador das políticas de inclusão de minorias no mercado. Pois o fato de pessoas com algum tipo de deficiência, seja física ou intelectual, poderem executar atividades laborais em casa, com o apoio da família e todo o suporte necessário para o seu desenvolvimento, demonstra que as transformações no Direito do Trabalho influenciam diretamente na sociedade como um todo.

Por fim, neste capítulo, buscou-se discutir sobre diferentes decisões da Justiça do Trabalho acerca das jornadas de trabalho que ganharam força após a pandemia da COVID-19. As quais, ainda que já fossem regulamentadas

⁴ PARÁ. Justiça Federal. Procedimento Comum Cível nº 1003830-57.2022.4.01.3900. Polo ativo: Agnaldo Felipe do Nascimento Bastos. Polo Passivo: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará. Relator: Juiz Mateus Pontalti. Altamira, 23 fev. 2022. Disponível em: [REFERENCIAS\4F6A852E1AA2A4 -JusticaFederalda1ªRegiao ok.pdf](#). Acesso em: 17 nov. 2022

anteriormente, pela Consolidação das Leis do Trabalho, passaram por diversas mudanças nos últimos anos, possibilitando que sejam definidas por acordos coletivos ou individuais, entre empregado e empregador, além de diferentes entendimentos em jurisprudências e casos distintos.

A lei nº 14.442/22 prevê a possibilidade do trabalho híbrido, alterando a CLT nos seguintes artigos:

Art. 62. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. 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 configure trabalho externo. § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (NR). Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (NR). Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Em suma, conclui-se, a partir do estudo dos pontos abordados nesse capítulo, que a lei acima atua como norteadora para as hipóteses gerais do teletrabalho ou trabalho híbrido. Enquanto a Justiça do Trabalho permanece decidindo sobre

matérias específicas, de acordo com a realidade e necessidade do empregado. Dessa forma, o Direito do Trabalho brasileiro segue em constante transformação, possibilitando que empresas e funcionários estejam resguardados pela legislação, em todas as atividades, independentemente do cenário de saúde, social ou econômico do país.

5 CONCLUSÃO

A pandemia da COVID-19 impactou diretamente nas relações trabalhistas brasileiras, isso porque, provocou adaptações em toda a estrutura social e econômica do país. Em razão disso, a Justiça do Trabalho teve que atuar na adequação da estrutura legislativa vigente para o cenário em questão. Conseqüentemente, os indivíduos tiveram que ajustar sua rotina ao trabalho remoto, possibilitando que exercessem suas atividades em casa, de forma mais flexível, possibilitando momentos de lazer e mais tempo com a família

Apesar do trabalho remoto já ser previsto pela CLT, a conjuntura estudada provocou a adição de algumas regras, como a possibilidade alteração do regime de jornada por via de acordos individuais ou coletivos, extensão da modalidade de jornada remota à estagiários e ainda regulamentações acerca dos instrumentos utilizados durante o expediente.

Todavia, apesar do controle de jornada ser dispensado na modalidade remota, muito empregados estavam sendo prejudicados, uma vez que o fato de estarem trabalhando de casa facilitava o prolongamento do expediente. Desse modo, a norma regida pelo artigo 62 da CLT passou a ser questionada pela classe trabalhadora.

Posteriormente, com o fim do período de calamidade pública, a maioria das empresas e instituições retornaram as atividades presenciais em suas sedes. No entanto, alguns colaboradores notaram que o regime de teletrabalho era o ideal para o seu estilo de vida, por isso buscaram acordos com seus empregadores para se manterem nessa modalidade.

Nesse sentido, cada indivíduo possuía sua justificativa para o retorno ou não às atividades presenciais. Bem como algumas empresas optaram por reorganizar sua estrutura para funcionamento em formato híbrido ou 100% remoto. Nota-se que essa é a principal característica deixada pela pandemia, nas relações laborais

brasileiras, uma vez que o contexto vivido permitiu maior flexibilidade de negociação entre empregado e empregador, na qual as partes garantem seus direitos por meio de acordo e convenções.

Por outro lado, há casos em que o empregador não permitiu que alguns colaboradores se mantivessem em regime remoto, fazendo com que a Justiça do Trabalho decidisse cada caso como um específico. Ademais, empresas de grande porte foram submetidas à processos judiciais acerca do controle de jornada, assim, coube também a Justiça do Trabalho agir sobre tais ocorrências.

Dessa maneira, entende-se que a Justiça do Trabalho vem tratando cada hipótese de maneira específica, sem manter uma única norma e caso concreto para todas as hipóteses levadas a sua competência. Ou seja, algumas empresas são sentenciadas ao pagamento de multa em vista do controle de jornada, enquanto outras são absolvidas do mesmo, com base na sua conduta e evidências ao longo do cenário analisado.

Enquanto determinados colaboradores conseguem permissão para se manter em regime remoto de trabalho, outros são convocados ao retorno presencial, seja por questão de saúde, social ou econômica. Logo, fica evidente que ainda há muito o que discutir sobre jornadas de trabalho remota e híbrida, apesar das regulamentações vigentes.

REFERÊNCIAS

ABREU, Nelsio; BALDANZA, Renata; SERQUEIRA, Isadora e SILVA, Raphael. Trabalho em Turnos Noturnos: Implicações na Qualidade de Vida Profissional e Pessoal dos Trabalhadores. *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo, v. 12, set./dez. 2012.

BELMONTE, Alexandre; MARTINEZ, Luciano e MARANHÃO, Ney. *Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. 1. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 07 jul.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de set 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. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 2 set.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2022. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar.

BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1 de abril de 2020. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 abr.

D' AMORIM, Mariana. O contrato de trabalho intermitente. 2018. 66. Curso de Direito – UFBA, Salvador, 2018.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

Decreto-lei nº 6, de 18 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 18 mar.

DINO. Maioria dos brasileiros tem trabalho híbrido no pós-pandemia. Valor, 09 nov. 2022. Disponível em:

<https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2022/11/09/maioria-dos-brasileiros-tem-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia.ghtml> . Acesso em: 16 nov. 2022.

FARIA, Karla e SILVA, Samuel. COVID-19 e mudanças trabalhistas as implicações da pandemia nas relações de trabalho. Revista Processus, Brasília, v. 2, jun./dez. 2020.

KALED, Gabriela. Contrato de trabalho intermitente. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA. VIII, 2019, Curitiba. Contrato de trabalho intermitente. Curitiba: Percurso, 2019.

MARTINS, Sergio. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

NASCIMENTO, Amauri. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PARÁ. Justiça Federal. Procedimento Comum Cível nº 1003830-57.2022.4.01.3900. Polo ativo: Agnaldo Felipe do Nascimento Bastos. Polo Passivo: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará. Relator: Juiz Mateus Pontalti. Altamira, 23 fev. 2022.

Portaria nº 21, de 16 de março de 2020. Dispõe sobre a suspensão temporária de atendimento presencial de partes e advogados em razão da observância das medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus (COVID-19). Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF, 16 mar.

ROCHA, Cháris e AMADOR, Fernanda. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. FGV EBAPE, Rio de Janeiro, v.16, jan./mar. 2018.

RODRIGUEZ, Americo. Princípios do Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Editora LTR, 2000.

ROSSO, Sadi Dal. Jornada de trabalho: duração e intensidade. Revista Ciência e Cultura, Campinas, p. 31-34, 2006.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Ação Trabalhista n. 1001039-05.2021.5.02.0032. Reclamante: Irene Salles Teixeira. Reclamado: Komatsu Brasil International LTDA. Relatora: Juíza Virginia Maria de Oliveira B. Casado. São Paulo, 17 fev. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n. 1001421-70.2021.5.02.0008. Recorrente: Banco BTG Pactual S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Des. Nelson Bueno do Prado. São Paulo, 28 jul. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista n. 1001421-70.2021.5.02.0008. Recorrente: Banco BTG Pactual S.A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Des. Nelson Bueno do Prado. São Paulo, 28 jul. 2022.