

O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO DO PROFISSIONAL HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

THE CONTROL OF THE WORKING HOURS OF THE HOME OFFICE PROFESSIONAL DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Sara Rodrigues de Sousa¹

Rodrigo Araújo Saraiva²

RESUMO: O presente trabalho científico versa sobre a necessária observação do controle de jornada dos trabalhadores no ambiente doméstico de realização da atividade laboral durante a pandemia do Covid-19, de modo que os ônus produtivos ligados aos custos da produção, bem como a produtividade em massa durante tal momento pandêmico recaíram tão somente aos empregados. Desse modo, importante estudar a temática para responder o questionamento de como o home office ocorreria de forma legalmente prevista, atendendo os princípios e regras próprias do Direito do Trabalho, durante o imperioso isolamento provocado pela pandemia nos anos de 2020 até meados de 2022, bem como a análise de como está o instituto do Teletrabalho na contemporaneidade. Assim, de modo genérico, buscará a presente pesquisa analisar a jornada de trabalho com limitação celetista mesmo no ambiente fora do estabelecimento empresarial. Outrossim, de forma mais pontual, o trabalho em tela busca elucidar a limitação da jornada na Constituição Federal, estudar as alterações advindas com a Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) acerca do teletrabalho, bem como elencar possíveis situações desafiadoras do controle da jornada laboral durante a pandemia do covid-19. Para desenvolver o presente trabalho fora utilizada a pesquisa bibliográfica e documental e o método dedutivo, partindo de premissas gerais para mais específicas, tomando por conclusões finais os elementos caracterizadores da limitação da jornada durante o momento pandêmico em apreço, buscando soluções para a contemporaneidade.

6805

Palavras-Chave: Home Office. Teletrabalho. Jornada de Trabalho. Covid-19.

ABSTRACT: The present scientific work deals with the necessary observation of the control of workers' working hours in the domestic environment where they carry out their work activity during the Covid-19 pandemic, so that the productive burdens linked to production costs, as well as mass productivity during such a pandemic moment, fell solely on employees. Thus, it is important to study the theme to answer the question of how the home office would occur in a legally foreseen way, in compliance with the principles and rules of Labor Law, during the imperative isolation caused by the pandemic in the years 2020 to mid-2022, as well as the analysis of how the Telework institute is in contemporaneity. . Thus, in a generic way, the present research will seek to analyze the working hours with CLT limitation even in the environment outside the business establishment. In addition, in a more punctual way, the work in question seeks to elucidate the limitation of the working day in the Federal Constitution, to study the changes brought about by Law No. 13,467 of 2017 (Labor Reform) about telework, as well as to list possible challenging situations in the control of the working day during the covid-19 pandemic. To develop the present work, bibliographic and documentary research and the deductive method were used, starting from general premises to more specific ones, taking as final conclusions the elements that characterize the limitation of the working day during the pandemic moment in question, seeking solutions for contemporaneity.

Keywords: Home Office. Telecommuting. Working Hours. Covid-19.

¹Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

²Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso. Professor do curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

INTRODUÇÃO

O contemporâneo artigo científico versará a respeito do controle da jornada de trabalho, diante das dificuldades e mudanças do Home office desde o início da pandemia do COVID-19 até os dias atuais. Também abordará o que afetou ou ajudou as empresas, a relação com os empregados, pois geralmente esse ambiente de trabalho exige apenas que seja cumprindo todas as metas de trabalho repassadas diariamente, assim pode-se analisar as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade.

Atualmente, o home office é uma das formas mais inovadoras de trabalhar, apesar de não ser algo novo para o mercado de trabalho. É conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, ou seja, é o trabalho que não tem a necessidade de estar fisicamente na empresa: resultados da evolução das tecnologias e das novas formas de administrar.

Assim, o Home office tornou-se comum para a maioria da população, pois as empresas precisaram aderir os novos protocolos de segurança para que não intensificasse mais ainda a situação ao qual estávamos vivenciando, assim trazendo mais flexibilidade, economia, privacidade, conforto e mais algumas vantagens para o profissional.

Diante disso, foi se tornando cada vez mais usual essa modalidade de trabalho. Modalidade esta que existe vantagens para o empregado, como por exemplo, o fato do empregado não ter a necessidade de se locomover para lugares mais distantes para trabalhar, diminuindo chances de atrasos e até mesmos acidentes. Porém, existem pontos negativos que vale apenas ser ressaltado, que é o caso de não ter contato com seus colegas de trabalho, não ter o controle de jornada de trabalho, não é comum as divisões de tarefas, espaço, e os equipamentos que são necessários para trabalhar.

Para as empresas, tem um grande ponto positivo, que é a redução de despesas com os empregados como a ajuda de custo, vale alimentação e entre outros, mas também há outros pontos como já citado acima.

Defronte da atual situação social, o home office deixou de ser uma execução e passou a ser realidade em vários ambientes laboral. No Brasil o home office passou a ser regulamentado pela Lei 13.467/2017.

No entanto, de acordo com a Constituição Federal a jornada de trabalho descreve o limite de duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas

semanais, sendo ultrapassada esta jornada o funcionário deve receber por horas extras trabalhadas.

Todavia, com as mudanças na Reforma Trabalhista, houve algumas exceções quanto a regra de horas extras aos empregados contratados para trabalhar em home office.

1 RELEVÂNCIA JURÍDICA E SOCIAL DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA DO EMPREGADO DIANTE DE SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A evolução dos direitos trabalhistas em relação a jornada de trabalho tem sido um processo gradual ao longo dos anos, impulsionado por fatores sociais, econômicos e políticos. Historicamente, as jornadas de trabalho eram exatamente longas, com condições precárias e sem regulamentação adequada para proteger os trabalhadores. No século XIX, durante a Revolução Industrial, os trabalhadores eram frequentemente submetidos a jornadas de trabalho exaustivas, chegando a 12, 14 e até mesmo 16 horas por dia, em condições insalubres. A exploração era comum, especialmente em indústrias como mineração, têxtil e manufatura.

Manus (2002, p. 26) afirma:

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina e a superexploração desses mesmos trabalhadores pelos patrões, sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para estes graves problemas.

6807

Para Yuval Noah Harari, a Revolução Industrial foi, na verdade, a Segunda Revolução Agrícola, uma vez que o aumento da produtividade humana se consolidou, inicialmente, na agricultura. Narra, ainda, ser equivocado relacionar a Revolução Industrial às cidades urbanas, com chaminés repletas de fumaças, ou à exploração de carvão (2019, p. 351).

Com a Revolução Industrial, esse cenário modificou um pouco, pois a produção se concentrou nas fábricas e passou-se a utilizar máquinas para acelerar a produção.

Nos dizeres de Cesar Sanson (2009, p. 08):

A Revolução Industrial altera substancialmente o conteúdo e a forma de organização do trabalho humano e anuncia uma nova realidade: a sociedade industrial. A sociedade industrial instaura uma nova forma de produzir, opondo os proprietários dos meios de produção – fábricas, máquinas e matéria-prima – aos trabalhadores, aqueles que dispõem apenas de sua força de trabalho. A relação entre os proprietários dos meios de produção e os trabalhadores que vendem a sua força de trabalho institui o assalariamento, base do modo de produção capitalista, descrito por Marx (...).

Entretanto, esta fase se concentrou na elaboração de reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho para 12 horas diárias. A luta pela redução da jornada de trabalho foi um dos principais objetivos do movimento operário e sindical. Enfatizando a busca somente para erradicar a exploração, como dispõe Maurício Godinho Delgado (2013, p. 91):

Por todas essas razões, as leis trabalhistas, nessa época ainda não deram consistência à formação de um ramo jurídico especializado, não se traduzindo, ainda, como um conjunto sistemático de normas. Consubstanciavam, fundamentalmente, esforços dispersos no sentido da contenção das manifestações excessivamente violentas de exploração da força de trabalho infantil e feminina pelo novo sistema econômico em crescimento.

Observe-se que, à época das revoluções, o liberalismo econômico permitia que as forças do mercado ditassem as regras a serem estabelecidas entre empresário e empregador, sem nenhuma interferência do Estado, ou seja, a sociedade trabalhista ainda não possuía uma união necessária para compelir o Estado para uma efetiva reforma democrática de direitos na sociedade civil e política, conseguindo somente uma reforma perante a extrema violência e exploração do trabalho feminino e infantil, mostrando apenas um pequeno passo perante o Direito do Trabalho.

Durante o século XX, vários países adotaram legislações trabalhistas para limitar a duração do trabalho e garantir condições mais justas, como o movimento por melhores condições de trabalho; leis de limitação da jornada de trabalho; normas internacionais de proteção aos trabalhadores; os cuidados pertinentes à flexibilização da jornada; o foco na saúde e segurança no meio laboral; a noção de estabilidade, igualdade de gênero e equidade salarial; responsabilidade social corporativa quanto ao ambiente de trabalho, etc.

No plano nacional, o direito social do trabalho é abordado na Constituição Federal do Brasil de 1988, que dedica um capítulo específico aos direitos sociais (Capítulo II do Título II). Nesse capítulo, são estabelecidos os princípios e as normas que garantem proteção aos trabalhadores, visando assegurar condições dignas de trabalho e a busca pela justiça social.

Alguns dos principais dispositivos constitucionais relacionados ao direito social do trabalho são:

Artigo 6º. **Estabelece que são direitos sociais** a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, entre outros. O trabalho é reconhecido como um direito fundamental e uma das bases da organização social.

Artigo 7º. Este artigo estabelece um amplo conjunto de direitos trabalhistas, como o salário mínimo, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas com um terço a mais do salário, o décimo terceiro salário, a licença-maternidade, a licença paternidade, a aposentadoria, o seguro-desemprego, a proteção contra a despedida arbitrária, entre outros.

Artigo 8º. **Trata da liberdade sindical**, garantindo o direito de associação profissional ou sindical, vedando interferências estatais e estabelecendo a unicidade sindical.

Artigo 9º. Proíbe a prática de lockout (paralisação patronal) e de greve nos serviços públicos essenciais.

Artigo 10. Estabelece a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

Artigo 11. Reconhece a criação de comissões de conciliação prévia como mecanismo extrajudicial de solução de conflitos trabalhistas. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Essas disposições constitucionais estabelecem diretrizes fundamentais para a legislação trabalhista e são a base para a regulamentação dos direitos e das relações de trabalho no Brasil. Cabe ao poder legislativo e aos órgãos competentes a elaboração de leis e regulamentos para garantir a efetiva proteção e implementação desses direitos.

Com isso, percebe-se que a Constituição de 1988 consolidou uma série de avanços significativos em relação aos direitos sociais dos trabalhadores. De forma mais específica à temática em questão, foi esta Carta Magna que garantiu ao trabalhador a limitação da jornada de 08 horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias e o direito de greve.

É importante destacar que o direito social do trabalho é uma área em constante evolução. Mudanças nas relações de trabalho, avanços tecnológicos e demandas da sociedade podem gerar a necessidade de atualizações e adequações na legislação trabalhista, visando a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de relações de trabalho justas e equitativas.

Por sua vez, a lei 13.467/2017, publicada em 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como reforma trabalhista, trouxe várias inovações na legislação trabalhista. Assim, dentre inúmeras mudanças, vale ressaltar a flexibilização da jornada de trabalho, intervalo intrajornada, jornada *in itinere*, banco de horas e o trabalho intermitente.

Percebe - se, a flexibilização no aumento de jornada do trabalhador, a jornada de trabalho, antes limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode ser agora pactuada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, respeitadas as 220 horas mensais. Assim, fica claro

que foi o contrário ao da revolução industrial, onde os trabalhadores lutaram por jornadas de trabalho mais curtas. Agora, se torna uma jornada de trabalho mais extensa.

Outro ponto trazido pela reforma trabalhista foi a extinção da hora *in itinere*. Esta Academia trazia ao trabalhador o direito de ser remunerado pelo período gasto em deslocamento entre sua casa e o local de trabalho, quando de difícil acesso ou sem transporte público, ou, ainda, quando oferecido transporte pelo empregador. Assim, restou prejudicado aquele trabalhador, que mora em local de difícil acesso ou sem transporte público, o qual se vê obrigado a acordar horas antes do horário de início da sua jornada para poder estar pontualmente na empresa.

Autorizou-se também o trabalho intermitente, que como o próprio nome já diz, é um serviço descontínuo. O trabalhador eventual deverá ser remunerado por período, recebendo pelas horas trabalhadas. O mesmo receberá seus direitos básicos de forma proporcional ao período trabalhado e ao término do mesmo.

O Artigo 443 cria a figura do trabalho intermitente e estabelece:

Art. 443. (...)

§ 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. (BRASIL, 2017).

6810

É importante ressaltar que as leis e regulamentações variam de país para país, e a proteção dos direitos trabalhistas ainda é um tema em constante evolução. O equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e das empresas continua sendo um desafio, é fundamental que sejam feitos esforços contínuos para garantir condições de trabalho justas e equilibradas para os trabalhadores. Além da limitação da jornada de trabalho, outros direitos trabalhistas também desempenham um papel importante nesse contexto, como o pagamento de horas extras, períodos adequados de descanso, férias remuneradas e licenças maternidade e paternidade.

Em resumo, a evolução dos direitos trabalhistas em relação à jornada de trabalho tem sido marcada por conquistas significativas ao longo do tempo. Desde a luta por uma jornada de trabalho mais justa até a flexibilização e adaptação às mudanças sociais e tecnológicas, o objetivo principal é garantir condições de trabalho dignas, equilibradas e que atendam às necessidades tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

2 ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO DO TELETRABALHO NO BRASIL

O enquadramento legislativo do teletrabalho no Brasil é regulamentado principalmente pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista. Essa lei alterou diversos aspectos das relações de trabalho, incluindo o teletrabalho e jornada extraordinária.

É importante ressaltar que com a nova reforma trabalhista a definição do Teletrabalho, ficou definida como um tipo de prestação de serviço que é exercida fora das dependências do empregador.

Nesse sentido Manuel Martin Pino Estrada (2014, p. 26) define como:

[...] aquele trabalho realizado com ou sem subordinação, usando novas e antigas tecnologias de telecomunicações em virtude de uma relação de trabalho, permitindo sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Essa realidade se intensificou com o avanço das tecnologias e principalmente no período pandêmico:

O avanço do fenômeno globalizatório, as crises econômicas setoriais/globais e a popularização do acesso às tecnologias de comunicação e informação, tornam as relações de trabalho internacionais mais corriqueiras e facilitadas. Há um intenso trânsito de trabalhadores (e de trabalho), em correntes que buscam espaços sócio-políticos mais convenientes para o momento econômico. Entre outros fatores, as crises econômicas que atingem determinadas regiões determinam movimentos de busca por

melhores condições de vida e trabalho, gerando a transnacionalização das relações de trabalho. Nesse sentido, não é rara a contratação de brasileiros por empresas transnacionais, assim como a de estrangeiros por empresas nacionais. (FINCATO, 2015, p. 2)

Portanto, o Teletrabalho ou trabalho remoto, são trabalhos realizados fora do estabelecimento do empregador, sentido amplo. Em sentido mais restrito, o *home office* é definido como o trabalho que é exercido na residência do empregado.

Após a reforma trabalhista, a CLT determinou que os empregados que exercem suas atividades em Teletrabalho não estão sujeitos ao regime de horas extras:

CAPÍTULO II -DA DURAÇÃO DO TRABALHO

[...]

SEÇÃO II -DA JORNADA DE TRABALHO

[...]

Art. 62 -Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III -os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).

É importante mencionar que, com os avanços tecnológicos, a tecnologia da informação e comunicação proporciona o uso de *softwares* capazes de monitorar a jornada de trabalho do empregado. Dessa forma, mesmo que a CLT não admita o pagamento de horas extras para o empregado em teletrabalho, há decisões do TRT que permitem essa remuneração pelas horas extras prestadas pelo mesmo.

Este posicionamento foi adotado pelo Tribunal antes mesmo da Reforma trabalhista:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma)

A pandemia da Covid-19 e o seu enfrentamento levou à necessidade do distanciamento social como única forma de evitar o contágio. Empresas, escolas, universidades e outras instituições que puderam adotar o trabalho remoto passaram a fazê-lo. Nesse contexto, diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores devido à necessidade de terem de se adaptar ao trabalho emergencial remoto (Bridi, 2020).

6812

Além disso, a CLT foi alterada para abordar questões relacionadas ao teletrabalho, estabelecendo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados nessa modalidade de trabalho.

Nesse sentido, com a pandemia da COVID-19 teve o aumento de trabalho remoto, ora teletrabalho, assim, os trabalhadores exerciam suas atividades apenas com acordo entre as partes. Somente com a chegada da nova lei é que esta modalidade de trabalho foi descrita com mais precisão, tendo um aumento no mercado de trabalho com mais empresas adquirindo esta nova modalidade.

Vale ressaltar ainda, que a pandemia da COVID-19 também levou a uma discussão e regulamentação temporária do teletrabalho no Brasil, com medidas provisórias de decretos que flexibilizaram algumas regras durante esse período.

Conforme dispõe o artigo 6º da CLT:

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.

Portanto, o trabalho remoto não se confunde com as modalidades de trabalho realizados em domicílio. Nesse caso, no contexto da pandemia, tratam-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa, através de computadores, notebooks e tablets com conexão pela Internet.

Uma das primeiras medidas adotadas pelas empresas assim que a pandemia teve início no Brasil, foi a adoção do home office. Essa prática foi adotada para que as atividades que eram realizadas de forma presencial nas empresas, passassem a ser realizadas remotamente, consequências da pandemia, pois nesse tempo as aglomerações estavam sendo evitadas para que o vírus não se propagasse.

Nesse mesmo sentido Bridi aduz:

Mesmo fora da jornada regular de trabalho, esses trabalhadores não se desconectavam, seja acessando e-mail, respondendo mensagens ou desenvolvendo algumas outras tarefas. Essas condições tenderam a se generalizar no trabalho remoto durante a pandemia em 2020, chegando, segundo os dados do IBGE Pnad-Covid-19, a quase nove milhões de trabalhadores remotos, que tiveram suas atividades profissionais transferidas para o domicílio. (BRIDI,2020)

6813

Por fim, é possível observar que o teletrabalho quando é implementado nas empresas, proporciona condições de produção e competitividade. Embora, sejam reconhecidos menos vantagens, como o isolamento social e de não ter um controle de jornada de trabalho, da mesma forma não deixa de ter muitas vantagens, tanto para o empregador como para o empregado, sendo ela uma fonte de bem-estar, no momento que proporciona uma melhor interação com o laço familiar e as melhorias de qualidade de vida.

3 A PRESTAÇÃO DE TRABALHO NA MODALIDADE HOME OFFICE E O CONTROLE DE JORNADA DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Conforme o desenvolvimento do Brasil, sua legislação trabalhista não possuía grandes citações e estudos sobre a introdução da tecnologia no trabalho, mas no ano de 2011, ocorreu alterações pela Lei nº 12.551/11, onde discorria que “não se diferencia o trabalho realizado em domicílio e a distância sob aquele que é executado no estabelecimento do empregador” e em seu parágrafo único, reforça que os meios

informatizados e telemáticos, são validos, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 2011).

Para a introdução de novas modalidades de trabalho, foi essencial a flexibilização na relação entre empregado e empregador, formando novos marcos para a concepção de emprego e subordinação. Diante dos termos apresentados na relação de trabalho que se baseavam na subordinação clássica, entendia-se que o trabalhador enquanto executava suas funções do qual foi contratado para fazê-las, o empregador era responsável em supervisionar e avaliar as atividades realizadas, tal modalidade se mostrou falha, já que desaproximava as partes da relação trabalhista, onde o critério avaliado era a obediência (DELGADO, 2017, p. 327).

Hoje com novos entendimentos acerca do trabalho, os critérios para a avaliação da efetiva produção executada pelo empregado, está relacionada a realização do trabalho no qual foi contratado para prestar, seguindo uma série de ditames que favorecem as partes da relação do contrato, onde a subordinação não se mantém vinculada a obediência (DELGADO, 2017, p.328).

O trabalhador através da sua atividade prestada, está atrelada a empresa no qual a contratou, podendo assim, considerar o teletrabalho como uma forma de executar as atividades laborais em meio a subordinação sob efeitos de contrato.

Consoante ao entendimento de Piccolo (2018), onde afirma que após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a regulamentação do teletrabalho começa a está disposto nos termos dos artigos 75-A a 75-E posto na Consolidação das Leis do trabalho. Contudo, já se entendia a termos de equiparação sob o tema, no parágrafo único do artigo 6º da CLT.

O teletrabalho já regulado pela Reforma trabalhista, traz um rol de regulamentos que facilitam o entendimento acerca do tema, além garantir direitos, impedindo a exploração de empregados, garantindo a segurança na hora da construção do contrato.

O desenvolvimento tecnológico e o avanço dos meios digitais de informação fizeram com que as empresas se adequassem de maneira que se habituassem a novas modalidades de trabalho, vendo o crescimento exponencial do trabalho remoto, se viu a necessidade da regulamentação, assim fez o ordenamento Brasileiro com a grande reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, precisamente nos seu artigo 75 da CLT, onde conceitua e explica o teletrabalho e suas espécies.

O teletrabalho é conceituado como o trabalho prestado fora das dependências do empregador, se utilizando ou não dos meios tecnológicos, para efetuar suas atividades laborais. Sua nomenclatura se dá por conta do trabalho se realizar a distância, convencionalmente em sua residência ou em espaço diverso da empresa, no entanto não possui distinção do trabalho padronizado, que é executado dentro local empresarial.

O crescimento dos meios tecnológicos e contatos virtuais, fez com que o trabalho fosse observado de outra forma, estabelecendo novas modalidades de contrato e de prestação de serviço, se tornando essenciais nos dias atuais em todo mundo. A flexibilização dos mecanismos laborais, facilitaram a vida de todos, mostrando-se menos burocrático e até mais eficiente.

No decorrer da pandemia do COVID-19, as empresas se renovaram nas suas modalidades de prestação de serviço, passando a adotar, ainda de maneira receosa, a atividade laboral dos empregados em Home Office, não sendo necessária a presença física do mesmo para efetuar seu trabalho. Em meio a tal renovação, também houve confusão na distinção dos termos para aparato jurídico dos institutos do Home Office e teletrabalho, onde as expressões muitas vezes são usadas para representar o mesmo conteúdo.

Dessa forma o teletrabalho disposto no artigo 75-A da CLT, como já disposto no contrato, desenvolve suas atividades laborais fora das dependências da empresa, sendo então essa a regra, se utilizando das tecnologias de comunicação, para a prestação de serviço. Já o Home Office permite como forma de flexibilização a prestação de serviço de livre escolha do empregado, sendo em seu domicílio ou qualquer outro lugar que possa praticar suas atividades, podendo também mesclar entre a prestação pessoal e remota de seu trabalho.

Nos dias atuais, o Home Office se mantém sem regulamentação e conceituação objetiva, a diferenciando do teletrabalho já regulamentado, os problemas causados pela falta de aparato jurídico vai muito além das confusões terminológicas, onde deixa o empregado à mercê da sua necessidade de trabalhar, aceitando condições não benéficas para o seu sustento, favorecendo apenas o empregador.

No tocante aos problemas, o empregado diante da grande crise sanitária e econômica do Brasil e o trabalho é cada vez mais escasso, força-o a aceitar condições impostas pelo empregador abusivas, muitas vezes contestadas pelo trabalhador, mas com a negativa da empresa, não resta opções a não ser aceitar os termos para executar suas atividades laborais.

Assim, tem-se que durante a pandemia já supramencionada, o trabalhador se viu prestando serviços, quando possíveis por conta da natureza do trabalho em si, em ambiente domiciliar, sem controle de jornada, sendo exigido pela produtividade, sem que fosse instaurado qualquer limite diário específico, mesmo diante de ambiente que muitas vezes não eram propícios ao desenvolvimento contínuo do labor.

Fernanda Nasciutti, pesquisadora social na área trabalhista, logo após o período mais crítico da pandemia do Covid-19, faz uma análise acerca do direito do trabalho como um todo nesse momento, se não se veja:

Dos muitos impactos causados na nossa sociedade em razão da pandemia da Covid-19, talvez um dos poucos positivos que teremos como legado é uma profunda reestruturação do modelo de trabalho existente no mundo corporativo. Se antes quase a totalidade das empresas adotava o trabalho presencial, após um longo período de adaptação ao modelo exclusivamente remoto e da queda de alguns mitos - como o da redução da produtividade no home office —, os empregadores estão agora reestruturando suas operações. (...) **Entre os principais desafios enfrentados encontra-se a questão relativa ao controle de jornada no período em que a prestação se dá de forma remota, seja na residência do empregado ou em qualquer outro lugar de sua preferência.** Isso porque a legislação brasileira atual prevê a obrigatoriedade de controle de jornada pelo empregador que possua mais de 20 empregados (artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT), com exceção daqueles que trabalhem em jornada externa, exerçam cargo de confiança ou atuem em teletrabalho (artigo 62 da CLT). (NASCIUTTI, 2021, grifo nosso)

6816

Conforme se depreende do trecho supramencionado, a maior dificuldade reside justamente em como o controle de jornada venha a ocorrer. Nesta mesma contenda, Araújo e Lua aduzem que “nessa regulamentação da modalidade, não há controle de jornada laboral e não há direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e Inter jornada - o controle da jornada é do(a) trabalhador(a)” (ARAÚJO; LUA, 2021).

Assim, o contemporâneo projeto de pesquisa serve de molde teórico-legislativo acerca do tema proposto para debate e estudo, quais sejam os desafios da prática do labor na modalidade de teletrabalho durante um período tão nefasto e sem tantos respaldos jurídicos que venham a sanar a problemática vergastada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo abordar sobre o controle de jornada do profissional home office durante a pandemia da Covid-19, pois durante a pandemia teve um grande aumento de empresas que começaram a adotar essa forma de trabalho como uma alternativa para que as atividades continuassem durante a pandemia.

Nessa esteira, foi apontado inúmeras vantagens e desvantagens do home office ao profissional, como por exemplo, a grande produtividade e junto deste ponto vem também a comodidade e excesso de trabalho.

O Home Office, surgiu no Brasil em 1997, já em 1999 foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho, foi por estes anos que o acesso à internet e computadores começou a ser popular no Brasil.

No entanto em meados de 2017 com a Lei 13.467 o teletrabalho (Home Office) foi regulamentado, em todos esses anos de trabalho remoto houve melhorias, o custo do trabalho remoto reduziu, pois à facilidade de encontrar profissionais em locais distante aumentou, assim o avanço do trabalho remoto no Brasil foi ocorrendo aos poucos, trazendo benefícios ao profissional e aos demais membros da sociedade, sendo alguns destes benefícios a diminuição de gastos sem sair de casa diminuiu, o trânsito, pois não precisava se deslocar até uma empresa, polui menos o meio ambiente, entre outros benefícios.

De acordo com a CLT, o empregado e empregador que se submeterem a tal modalidade de emprego deve por meio de acordos e em cláusulas específicas deixar claro e explícitos de como será regulada a jornada de trabalho e sobre os equipamentos de trabalho, ou seja, toda a relação que envolva a realização das atividades do empregador pelo empregado.

Espera-se ter conseguido, nessas poucas laudas, ter transmitido mais o menos do que é o trabalho em home office, da importância de ter um controle de jornada da mesma forma nos trabalhos presenciais e das vantagens para o empregador e empregado.

É importante ressaltar, que o empregado não precisa permanecer isolado, o convívio em sociedade é muito importante, principalmente no âmbito profissional, nesse ponto que a forma de trabalho híbrida se destaca também.

Nesse sentido, conclui-se que os aspectos abordados nesse artigo são favoráveis ao trabalho remoto, pois existe normas que dá amparo legal e garante a segurança jurídica a essas relações de trabalho e emprego, resguardando assim os direitos do empregado e do empregador.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M. DE .; LUA, I.. **O trabalho mudou-se para casa:** trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, p. e27, 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República,. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 mai. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 mai. 2023.

Brasil. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 28 abr. 2023.

BRITO, Anya Lima Penha. **Direito, (r)evolução e trabalho**: uma discussão do papel do estado frente aos impactos da quarta revolução industrial. Disponível em: <https://repositorio.unichristu>
[s.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1011/1/ANYA%20LIMA%20PENHA%20DE%20BRITO.pdf](https://repositorio.unichristu.s.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1011/1/ANYA%20LIMA%20PENHA%20DE%20BRITO.pdf). Acesso em: 02 mai. 2023.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. São Paulo: Ltr, 2017.

6818

LIMA, Tathiana Dal Fabbro Costa. **Evolução histórica do direito do trabalho e sua positivação na legislação brasileira**. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/viewFile/5535/5261>. Acesso em: 02 mai. 2023.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIUTTI, Fernanda. O regime híbrido e o controle da jornada de trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-25/nasciutti-regime-hibrido-controle-jornada-trabalho>. Acesso em: 17 mai. 2023.

SANSON, Cesar. **Trabalho e subjetividade**: da sociedade industrial à sociedade pós industrial. Cadernos IHU, p. 08, 2009.

TAVARES, Renato. **A evolução histórica do direito do trabalho e a reforma trabalhista**. Disponível em: https://www.revistacapitaljuridico.com.br/post/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-hist%C3%B3rica-do-direito-do-trabalho-e-a-reforma-trabalhista_. Acesso em: 02 mai. 2023.

YUJI, Andrey. **Evolução histórica do direito do trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho/1347979966>. Acesso em: 01 mai. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020a. Acesso em : 22 set. 2023

FIGUEIREDO, Elisabeth et al . **Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações.** Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília , v. 21, n. 2, p. 1427-1438, jun. 2021 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200002&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 22 set. 2023. <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178. Horas extras. Teletrabalho. Disponível em:< <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/512960691>> Acesso em: 07 nov 2023.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face dos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014. Acesso em: 07 nov 2023.