REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Artigo

DIREITO DO TRABALHO: Controle da jornada de trabalho do profissional em *home office*

Alexandre Alcântara Ferreira[1]

RESUMO

Este estudo aprofunda a análise sobre o controle da jornada de trabalho aplicado aos profissionais que desempenham suas atividades em *home office*, explorando não apenas a compreensão desse modelo laboral, mas também os aspectos jurídicos intrínsecos a essa modalidade de trabalho remoto. O trabalho em home office evoluiu com o surgimento de novas ferramentas e *softwares* ao longo do tempo, tornando-se progressivamente mais acessível para as organizações, que passaram a adotar esse modelo de forma moderada, nesse sentido evidencia temas essenciais relacionados ao trabalho à distância. Para isso, de que maneira os autores discutem a prática do *home office* e teletrabalho, hora extra na modalidade de trabalho à distância, assim como explorar como a legislação brasileira lida com o trabalho remoto. Além disso, investigar as opções disponíveis para o controle da jornada de trabalho e avaliá-los. Estes aspectos são fundamentais para examinar os efeitos da modalidade de trabalho em home office nas condições de trabalho, assim como, na legislação trabalhista brasileira.

Palavras-chave: *Home office*; Teletrabalho; Legislação trabalhista; Direito do trabalho;

ABSTRACT

This study delves into the analysis of work time control applied to professionals who perform their activities in a home office setting. It explores the understanding of this work model and the intrinsic legal aspects of this remote work modality. Home office work has evolved with the emergence of new tools and software, becoming progressively more accessible for organizations that have started to adopt this model moderately. In this sense, the study highlights essential themes related to remote work. It discusses how authors perceive the practice of home office and teleworking, overtime in the context of remote work, and explores how Brazilian legislation deals with remote work. Furthermore, the study evaluates the available options for controlling work hours. These aspects are fundamental to examining the effects of the home office work modality on working conditions and Brazilian labor legislation.

Keywords: Home Office; Telework; Labor Legislation; Labor Law;

[1] Graduando pela Faculdade Católica Imaculada Conceição do Recife - FICR. Trabalho orientado pelo professor José Marcos de Lira Oliveira Filho - E-mail: alexandre.alcantara2000@gmail.com

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

1 INTRODUÇÃO

O trabalho no modelo *home office*, em tradução literal para a língua português, significa "escritório em casa" ou "escritório domiciliar", consequentemente quando o colaborador trabalha em *home office*, usa-se a sua casa como escritório para praticar as atividades laborais, ou seja, utiliza o mesmo ambiente para trabalhar e morar. Esta é uma modalidade que existe desde as décadas de 1980 e 1990 quando popularizou-se o uso de computadores em casa (além disso, outro fator importante para o desenvolvimento da modalidade foi o surgimento de novas ferramentas e *softwares* ao longo do tempo. E ao passo que essas tecnologias se tornaram acessíveis, as organizações iniciaram a inserção moderadamente desse modelo de trabalho à distância.

Em relação ao *home office* nas corporações brasileiras, Tachizawa e Mello (2003, p. 11-12) salientam o seguinte "o teletrabalho é uma realidade no Brasil onde organizações de diferentes setores de atividades, o praticam, de maneira formalizada ou não [...] gestores, técnicos e administradores em geral necessitam de orientação prática no desenvolvimento das atividades de teletrabalho".

O teletrabalho foi reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT) em 2017, pela Lei n° 13.467, tendo o home office como uma de suas modalidades. Porém como resultante da pandemia de Covid-19 e a baixa possibilidade de trabalho presencial o home office foi adotado por muitas corporações que mantêm essa modalidade de trabalho mesmo após pandemia.

Com a facilitação da implementação do trabalho à distância o aumento desse formato foi frenético, por conseguinte o excesso de trabalho sofrido pelos profissionais que têm longas e cansativas jornadas que ultrapassam 8h diárias. Além disso, excedem o limite de horário porque o funcionário precisa passar mais tempo em reuniões on-line e responder mensagens no *WhatsApp* pessoal fora do horário de expediente, até em dias de repouso semanal. No entanto, as horas extras não são computadas. Kugelmass (1996) observa que é comum para os trabalhadores dedicarem tempo extra em suas casas, às vezes sendo reconhecido como horas extraordinárias.

Diante dessa jornada de trabalho on-line é comum que o profissional tenha excesso de trabalho e exigência de produtividade com controle do número de horas trabalhadas por produção ou tarefa. A partir destas considerações visa-se apresentar como os autores abordam a modalidade de trabalho, assim como, a legislação brasileira trata a respeito do trabalho *home office*, além disso analisar as alternativas de controle de jornada de trabalho e suas eficácias.

Com isso é importante demonstrar como os autores têm abordado esse tema, por meio de pesquisa bibliográfica. De modo, a analisar como o ordenamento jurídico brasileiro aborda a respeito do trabalho em *home office* atualmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através de pesquisa bibliográfica. Bem como pretende-se verificar as alternativas de controle de jornada existentes e quão são efetivas para minimizar a problemática, através de pesquisa bibliográfica.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Conforme Carlos Gil (2002), a análise qualitativa depende de muitos fatores, incluindo o tipo de dados coletados, o tamanho da amostra, as ferramentas de pesquisa e os pressupostos teóricos que orientaram a pesquisa. No entanto, este processo pode ser definido como um conjunto de atividades que inclui a redução de dados, classificação desses dados, interpretação e criação de relatórios.

É neste contexto que o presente artigo tem o objetivo de examinar sobre o controle da jornada de trabalho do profissional em *home office*.

A análise apresentada visa contribuir para a compreensão mais aprofundada da dinâmica do trabalho moderno à distância e sua carga horária excessiva na jornada laboral do profissional que atua nessa modalidade, da mesma maneira que, os meios de controle de carga horária laboral e como concebe-se os autores atualmente sobre a temática.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - Conceituação de *home office* ou teletrabalho e contextualização

De acordo com Brik (2013), o conceito de home office é empregado para descrever o trabalho à distância, também chamado de teletrabalho.

O conceito de home office surgiu há mais de meio século, trazendo uma transformação significativa na maneira como o trabalho é realizado. Nesse formato, as pessoas desempenham suas funções no conforto de suas casas, ao mesmo tempo em que mantêm sua conexão com a organização empregadora. No contexto brasileiro, essa prática teve seu início nas organizações privadas e, nos últimos 10 anos, tem sido gradualmente implementada também no âmbito do setor público. Apesar disso, persiste entre os gestores a apreensão de que o home office represente uma mudança radical na estrutura tradicional do ambiente de trabalho. No entanto, é importante destacar que qualquer empresa pode incorporar a flexibilidade de ter colaboradores trabalhando em diferentes locais e horários, conforme discutido por Filardi e Castro (2017) e Kugelmass (1996).

O contexto em que o home office surgiu durante circunstâncias da crise do petróleo nos anos de 1970. Essa abordagem foi desenvolvida com o propósito de mitigar os desafios do tráfego, uma meta alcançada graças ao progresso tecnológico e à intensificação da competição empresarial em âmbito global. O tema ganhou relevância a partir da década de 1990, especialmente em países industrializados, impulsionado pela disseminação generalizada da tecnologia (Bernardino, Carneiro, Roglio & Kato, 2009; Boonen, 2003; Costa, 2007).

A estratégia inicialmente concebida para atenuar as questões relacionadas ao trânsito tomou impulso, especialmente em países desenvolvidos, durante o referido período, marcado por avanços substanciais na tecnologia. A progressiva massificação dessas inovações tecnológicas e a crescente concorrência global entre empresas desempenharam um papel significativo na evolução e na consolidação desse conceito ao longo do tempo.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

A discussão sobre esse tema, conforme atestado por Bernardino, Carneiro, Roglio & Kato (2009), Boonen (2003) e Costa (2007), reflete não apenas a busca por soluções práticas para os desafios do tráfego, mas também a adaptação estratégica das empresas diante das oportunidades apresentadas pelas tecnologias emergentes. A integração desses avanços tecnológicos nas estratégias empresariais, especialmente nas economias desenvolvidas, é evidência do impacto transformador que as inovações exercem sobre a dinâmica dos negócios e o modo como a sociedade aborda questões relacionadas à mobilidade e tráfego.

De acordo com Taschetto e Froehlich (2019) O teletrabalho surge como um paradigma laboral flexível, um desdobramento intrínseco às inovações tecnológicas que progressivamente moldaram o cenário profissional ao longo do tempo. A ascensão dessas inovações, notadamente o avanço e a aplicações gerais da Internet, delineou uma abordagem inovadora para a execução de tarefas tanto por parte das empresas quanto dos colaboradores.

Essa alteração no modo como encaramos o trabalho é, em grande parte, impulsionada pela expansão da conectividade e das ferramentas digitais. A interconexão global facilitada pela Internet possibilitou que as atividades laborais transcendam as barreiras físicas dos escritórios tradicionais. Esse fenômeno não apenas revolucionou a dinâmica organizacional, mas também proporcionou aos trabalhadores uma flexibilidade sem precedentes em termos de local e horário para realizar suas responsabilidades profissionais.

De acordo com Taschetto e Froehlich (2019) O teletrabalho surge como um paradigma laboral flexível, um desdobramento intrínseco às inovações tecnológicas que progressivamente moldaram o cenário profissional ao longo do tempo. A ascensão dessas inovações, notadamente o avanço e a aplicações gerais da Internet, delineou uma abordagem inovadora para a execução de tarefas tanto por parte das empresas quanto dos colaboradores.

Essa alteração no modo como encaramos o trabalho é, em grande parte, impulsionada pela expansão da conectividade e das ferramentas digitais. A interconexão global facilitada pela Internet possibilitou que as atividades laborais transcendam as barreiras físicas dos escritórios tradicionais. Esse fenômeno não apenas revolucionou a dinâmica organizacional, mas também proporcionou aos trabalhadores uma flexibilidade sem precedentes em termos de local e horário para realizar suas responsabilidades profissionais.

Essa modalidade de contratação, atualmente em vigor, tem sido amplamente empregada por organizações que almejam satisfazer as demandas de suas estratégias de crescimento. Essa prática não apenas atende às necessidades de recrutamento, mas também desempenha um papel crucial na construção da agilidade organizacional. Esse método de incorporação de novos membros à equipe proporciona benefícios significativos, permitindo que as empresas se adaptem de maneira mais eficaz às mudanças no ambiente de negócios.

Ao buscar preencher vagas estratégicas, essa abordagem não se limita a uma simples ação de contratação, mas se insere como parte integral de uma visão mais abrangente para o crescimento e o desenvolvimento organizacional. Nesse sentido, ela contribui para a construção

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

de equipes diversificadas e multifuncionais, capazes de enfrentar os desafios dinâmicos do mercado.

Ademais, essa forma de admissão não apenas fomenta a versatilidade organizacional, mas também se revela como um catalisador para o surgimento de novas práticas de gestão. O modelo flexível de gestão que emerge desse processo destaca-se pela sua capacidade de se adaptar rapidamente às mudanças nas condições de mercado, permitindo uma resposta ágil e eficaz a desafios imprevistos.

Conforme a linha de Bernardino et al. (2009) e Boonen (2003), essa estratégia de contratação não apenas atende a uma necessidade imediata de preenchimento de vagas, mas também sinaliza uma abordagem proativa na construção de uma força de trabalho capaz de impulsionar o crescimento sustentável da organização. A implementação consistente dessa prática, conforme discutido na literatura, reforça a importância de uma abordagem estratégica para o recrutamento e a gestão de talentos.

A terceira revolução industrial ou revolução técnico científica-informacional surgiu durante a década de 1950, ela trouxe vários avanços tecnológicos como principal marco. Diante disso, houve aperfeiçoamento como no uso de tecnologias da informação, computadores e outros dispositivos altamente tecnológicos, integrando-o ao sistema produtivo nas atividades laborais.

Nesse liame, Manuel Martin Pino Estrada expõe em sua obra "Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos" que (2014, pág. 25):

> O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Surge a precisão de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si. (ESTRADA, 2014)

Com o advento da terceira revolução industrial, marcada pelo notável avanço da telemática, uma nova era se inaugurou, proporcionando à população possibilidades revolucionárias no que diz respeito à execução de suas atividades à distância. Os significativos progressos nas tecnologias de informação e comunicação desempenharam um papel crucial nessa transformação, eliminando as barreiras físicas e geográficas que anteriormente limitavam a interação e a realização de tarefas.

Ao se utilizar dessas tecnologias, as interações agora transcendem as fronteiras tradicionais, permitindo que indivíduos de diferentes partes do mundo se conectem instantaneamente. A realização de tarefas à distância tornou-se uma realidade possível, oferecendo às pessoas a capacidade de trabalhar, estudar e colaborar de maneira eficaz, independentemente da sua localização geográfica.

Nessa conjuntura, Silva (2017) expõe que:

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

> Não se pode olvidar de que o contexto do home office marca uma era de transformação das relações trabalhistas. Assim, o capitalismo globalizado e a tecnologia da informação contribuíram para constituir um novo meio de comunicação - via plataforma digital, que permite a possibilidade e execução de variados trabalhos longe do espaço físico onde se situa a empresa; gerando, portanto, uma liberdade de ação e vida que o próprio modelo neoliberal apregoa. Com o fenômeno da globalização e o advento da internet, presenciou-se a eclosão da terceira evolução tecnológica, implicando a substituição do modelo de produção taylorista-fordista pela fluidez e enxugamento do modelo produtivo toyotista. [...] (SILVA, 2017, p. 185)

Atualmente o trabalho remoto traz uma transformação no modelo da execução das atividades, mantendo o elo com a empresa, mas permitindo que as tarefas sejam cumpridas a partir do ambiente domiciliar. No cenário brasileiro, as empresas privadas lideraram essa mudança, e agora observamos uma crescente adesão a esse novo modelo também por parte do setor público.

2.2 *Home office* e o legislação trabalhista

A necessidade da abordagem da nova forma de trabalho, com seus modos de aplicação, conceitos e princípios, introduziu uma perspectiva inédita na legislação brasileira, exigindo uma adaptação diante dessa significativa transformação nos esquemas do trabalho, que se amplia constantemente.

Conforme com Laure (2020) expõe que:

> [...] O teletrabalho hoje está regulamentado pela Lei 13.467/17, no Capítulo II-A, através do artigo 75-B, o qual dispõe que:(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (...). O teletrabalho foi incluído no artigo 62 da CLT, pelo inciso III, que trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada, motivo pelo qual, para aqueles que trabalham em teletrabalho, não haverá preenchimento da jornada realizada, uma vez que, para o empregador nessas situações o que interessa não é o tempo da jornada, mas que o trabalho seja efetivamente executado, seja de manhã, tarde ou noite (LAURE, 2020).

Esse novo paradigma, cuja implementação foi acompanhada por uma crescente complexidade das dinâmicas profissionais, representou um desafio significativo para a legislação trabalhista. O reconhecimento da necessidade de ajustes e atualizações tornou-se uma extrema necessidade para garantir que as normas refletirem com precisão as realidades e exigências dessa transformação em desenvolvimento.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Desse modo, o panorama legislativo brasileiro viu-se compelido a evoluir em resposta a essa nova configuração do trabalho. A expansão de modelos como o home office, a flexibilização de horários e a crescente autonomia profissional demandaram uma revisão cuidadosa das disposições legais. A legislação, em sua busca por eficácia e justiça, tem procurado equilibrar a flexibilidade necessária para promover a inovação no ambiente de trabalho com a proteção adequada dos direitos e condições dos trabalhadores.

Nessa conjuntura em progressiva transformação, a legislação brasileira experimenta um processo contínuo de adaptação, visando proporcionar um arcabouço normativo que seja funcional e alinhado com as transformações no cenário laboral. Esse esforço contínuo visa assegurar que a regulamentação esteja em harmonia com as demandas da sociedade atual, oferecendo suporte adequado e regulamentação compreensível e lógica para os variados modelos de trabalho que surgem na era contemporânea.

Entre as principais questões voltadas ao home office, estão a complexidade de gerenciar eficientemente os colaboradores, a necessidade de avaliar cursos de implementação e manutenção do teletrabalho em colaboração com as esferas administrativa, financeira, de recursos humanos e de gestão.

Ademais, a diferença entre o teletrabalho e o *home office,* sobressaem alguns aspectos e particularidades segundo Lantyer (2020):

> [...] A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe normatização própria acerca do teletrabalho pela primeira vez, por meio dos artigos 75-A ao 75-E da CLT. Anteriormente, a CLT não fazia distinção do trabalho realizado no estabelecimento do trabalhador ou à distância.

A prática do teletrabalho possibilita que o empregado exerça suas atividades fora do ambiente tradicional do escritório, podendo ser em sua própria residência, em uma cafeteria ou mesmo durante viagens. Para formalizar essa modalidade, é necessário estabelecer um contrato individual ou um aditivo, com consenso entre empregado e empregador, delineando aspectos como fornecimento de materiais e equipamentos necessários para a prestação do serviço.

Enquanto o *home office* ocorre de maneira esporádica na residência do empregado, não é considerado teletrabalho, mas sim uma prática ocasional. Essa abordagem é adotada em situações emergenciais, como pandemias, enchentes, greves, e outros eventos excepcionais, garantindo flexibilidade diante de circunstâncias imprevistas.

Além disso, observa-se uma lacuna significativa no que diz respeito à escassez de propostas inovadoras capazes de atender às expectativas tanto dos trabalhadores quanto dos requisitos estabelecidos pela legislação brasileira. A abordagem e efetiva implementação do home office demandam uma análise minuciosa dessas questões, buscando soluções que conciliam a eficiência operacional com a satisfação dos colaboradores, garantindo, ao mesmo tempo, conformidade com as normativas legais vigentes no Brasil.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

De acordo com Trope (1999) destaca a relevância de ponderar diversos elementos ao elaborar um contrato de home office, abrangendo áreas como remuneração, preconizando que ela seja igual para todos os colaboradores, independentemente de estarem trabalhando remotamente ou presencialmente. Além disso, a atenção ao horário de trabalho é enfatizada, sugerindo que um horário fixo pode facilitar a comunicação eficaz com a organização.

Outros pontos críticos incluem a oferta de materiais por parte do empregador e a garantia de instalações adequadas e manutenções necessárias para viabilizar a execução das atividades laborais. Portanto, ao estruturar contratos de home office, é crucial considerar e equacionar esses elementos essenciais para assegurar uma abordagem equitativa e eficaz para os trabalhadores, independentemente do local de realização de suas atividades.

Na ocasião em que se trata de um recém-contratado para a modalidade de home office, há uma margem mais ampla para a definição dos termos contratuais. A legislação brasileira estabelece que ajustes no contrato de trabalho inicialmente assinado podem ser feitos, desde que sejam em benefício do colaborador. De acordo com as normativas mais recentes, a adoção do home office pode ser negociada a qualquer momento, proporcionando flexibilidade no estabelecimento desse acordo. Nesse contexto, é requerido que o empregado assine um termo de responsabilidade, comprometendo-se a zelar por questões ergonômicas e conforto no ambiente de trabalho, especialmente quando este se encontra fora das instalações físicas da empresa, sendo a residência a opção mais comum.

Posto que os contratos de trabalho para profissionais de home office e aqueles que atuam presencialmente nas instalações da empresa permaneçam iguais em sua essência, é prudente incorporar cláusulas específicas ao contrato dos profissionais remotos, visando garantir condições adequadas para essa forma específica de trabalho. Essas considerações contratuais, conforme discutido por Melek (2017) e M. S. Brik & A. Brik (2013), refletem não apenas uma adaptação às normativas legais vigentes, mas também um compromisso com a criação de ambientes de trabalho eficazes e favoráveis para os colaboradores que desempenham suas funções em regime de home office.

Outro ponto importante a destacar é o fato de que a presença física do colaborador na empresa para realizar suas atribuições não invalida o caráter de home office, conforme estabelecido pela Lei n° 13.467, de 2017. Nesse contexto, é essencial ressaltar que o fato de um funcionário exercer suas funções fora das instalações da empresa não implica em renúncia aos seus direitos trabalhistas. Em outras palavras, qualquer cláusula que resulte na redução ou perda de direitos do trabalhador em virtude do home office deve ser desconsiderada, conforme indicado por Basso & Barreto (2018).

Há a necessidade de reconhecer que o home office não deve servir como justificativa para suprimir ou negligenciar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Mesmo quando as atividades são realizadas remotamente, a legislação assegura que os direitos trabalhistas permaneçam intactos. Assim, a observância rigorosa desses princípios não só resguarda os interesses dos colaboradores, mas também contribui para uma relação de trabalho justa e

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

equitativa, promovendo um ambiente laboral saudável e em conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos.

2.3 Controle de jornada de trabalho e excesso de trabalho

A autora Oliveira (2017) conduziu um estudo antes do surgimento da pandemia, a autora se dedicou a uma análise mais aprofundada sobre o teletrabalho em uma categoria específica, os profissionais de tecnologia da informação. Cabe destacar que esse conjunto de indivíduos possui vantagens econômicas, e o teletrabalho já estava amplamente difundido entre seus membros no período em que a pesquisa foi conduzida. Entretanto, a autora observou que essa realidade não era desprovida de desafios e riscos para os trabalhadores. O estudo evidenciou a presença de elementos que contribuem para a precarização do trabalho remoto e para a difusão das fronteiras entre o espaço público e privado.

Dentre os problemas identificados nesse estudo, destacam-se os riscos físicos à saúde, a falta de suporte em equipamentos ergonômicos, a ausência de períodos adequados de descanso, noites sem dormir e, principalmente, a sobrecarga de trabalho. Esses achados sublinham a complexidade das experiências dos profissionais de tecnologia da informação envolvidos no teletrabalho, revelando desafios significativos relacionados ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, saúde física e mental, e a gestão adequada do tempo de trabalho.

Na pesquisa de Oliveira (2017), os colaboradores entrevistados expressaram sua preferência pelo modelo de trabalho híbrido, combinando teletrabalho e atividades presenciais, uma vez que, em várias situações, essa alternativa não se mostrava disponível nas organizações que trabalhavam.

A escritora sintetizou a dinâmica do teletrabalho como uma experiência de "trabalho incessante", marcada pelo acúmulo de tarefas profissionais e pela ausência de limites claros entre os momentos de repouso e as horas dedicadas ao trabalho, fatores derivados da influência dos dispositivos tecnológicos e dos canais de comunicação. Esses impasses, são inerentes à influência dos dispositivos tecnológicos e dos meios de comunicação, destacam-se como elementos centrais dessa experiência profissional.

Nessa circunstância, Daniela de Oliveira aborda os inúmeros desafios enfrentados pelos trabalhadores, que buscam equilibrar as demandas profissionais com a necessidade de descanso e delimitação adequada do tempo de trabalho. Com base nisso, destaca a relevância de explorar estratégias eficazes para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável para aqueles envolvidos no teletrabalho.

Conforme estudo Oliveira (2017) apresenta o seguinte:

> [...] mensagens e chamadas (*WhatsApp,* telefone, e-mails), recebidas pelos trabalhadores digitais de colegas de equipe e/ou de supervisores, são, muitas vezes, percebidas como parte da lógica do trabalho (Oliveira, 2017: 167).

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

É uma prática comum que esses colaboradores não desliguem totalmente, visto que estão constantemente envolvidos em suas atividades laborais, seja ao acessar e-mails, responder mensagens ou executar outras tarefas pertinentes ao trabalho. Essa constante dedicação ocorre mesmo quando estão fora do horário estipulado pelo seu contrato de trabalho regular. Esse imperativo em permanecerem conectados demonstra um comportamento de sujeição causado pelas condições de trabalho sem limitações nítidas, sendo um reflexo da natureza dinâmica e interconectada do ambiente de trabalho excessivo na contemporaneidade.

Dentre as desvantagens do teletrabalho, é possível ressaltar a tendência ao isolamento dos colaboradores e a consequente diminuição da riqueza da experiência social proporcionada pelo ambiente de trabalho convencional. Essa redução na interação social pode ter impactos significativos na saúde mental dos indivíduos, um aspecto já identificado por Oliveira (2017) em sua pesquisa, já citada anteriormente, sobre os profissionais de tecnologia da informação.

Conforme visto por Oliveira (2017) o distanciamento físico e a diminuição das interações sociais inerentes ao trabalho remoto podem contribuir para uma sensação de isolamento, prejudicando não apenas a experiência profissional, mas também repercutindo negativamente no bem-estar mental dos trabalhadores. Essa realidade ressalta a importância de considerar os aspectos sociais e psicológicos ao implementar e manter políticas de teletrabalho, a fim de garantir um ambiente de trabalho que promova tanto a eficiência quanto o cuidado com o aspecto humano.

Em vista disso, metade dos participantes das entrevistas mencionou como vantagens do teletrabalho a flexibilidade nos horários laborais, a economia de tempo associada à ausência de deslocamento e a possibilidade de desfrutar de uma maior proximidade com a família. Entretanto, quase metade, correspondendo a 48,45%, indicou que experimentou um aumento na carga de trabalho (Bridi, Bohler & Zanoni, 2020: 26).

Consequentemente, esses resultados evidenciam uma percepção dupla em relação ao trabalho remoto, com benefícios claros, como a flexibilidade e a economia de tempo, sendo contrabalanceados pelo desafio de lidar com uma carga de trabalho potencialmente maior e exaustiva. A capacidade de gerenciar eficazmente o equilíbrio entre os aspectos positivos e os desafios emergentes torna-se crucial para otimizar a experiência do teletrabalho e maximizar seus impactos positivos na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Não obstante que possa parecer antiquado, porém várias empresas ainda adotam o sistema de ponto impresso como método para monitorar e controlar a jornada de trabalho de seus colaboradores, mesmo com a disponibilidade de sistemas avançados que podem ser facilmente acessados por meio de computadores e smartphones e outros dispositivos eletrônicos.

Todavia, ao considerarmos o cenário específico do teletrabalho e do home office, esse modelo tradicional de controle de jornada não é tão comum ou aplicável. Nesse contexto, as práticas de gestão de tempo tendem a evoluir para métodos mais flexíveis e adaptáveis, alinhados à natureza descentralizada e flexível dessas modalidades de trabalho, afastando-se, assim, do padrão convencional do ponto impresso.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

No contexto período pandêmico para realizar o controle da jornada de trabalho, observou-se que diversas empresas optaram por manter o emprego do tradicional sistema de controle de jornada, utilizando folhas de ponto, o que, por sua vez, demandava a obtenção das respectivas assinaturas. Uma estratégia adotada para a continuidade desse modelo foi permitir que os colaboradores em regime de home office ou teletrabalho recebessem as folhas de ponto em suas residências. Nesse cenário, eles preenchiam as informações necessárias, assinavam os documentos e procediam com o retorno das folhas de ponto por meio dos serviços postais, garantindo assim a conformidade com os requisitos legais e a manutenção das práticas estabelecidas de controle de jornada.

Essa perspectiva, embora adaptativa às circunstâncias excepcionais, ressalta a importância de estratégias flexíveis para a gestão de recursos humanos em períodos desafiadores.

Contudo, esse procedimento não apenas se tornava laborioso, mas também acarretava um ônus financeiro desnecessário para a empresa. Em resposta a isso, algumas organizações optaram por adotar uma abordagem de controle de ponto sem a necessidade de assinatura, uma prática que, no entanto, gerava certa insegurança.

No entanto, a legislação não imponha a assinatura do empregado como requisito obrigatório para a validade dos registros de frequência, a presença da assinatura, assim como em qualquer documento, confere maior autenticidade e relevância. Consequentemente, uma folha de ponto assinada assume uma importância jurídica superior àquela que não conta com tal assinatura.

Nessa conjuntura, é possível observar o entendimento consolidado por meio do julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

> "HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. CARTÕES DE PONTO SEM ASSINATURA DO EMPREGADO. ÔNUS DA PROVA. A Egrégia Turma decidiu consoante jurisprudência pacificada desta Corte, no sentido de que a ausência de assinatura do empregado nos cartões de ponto, por si só, não os torna inválidos, ante a inexistência de previsão legal, caracterizando mera irregularidade administrativa. Diante disso, não há a transferência do ônus da prova da jornada ao empregador. Precedentes. Ressalva de entendimento do Relator. (.)" (Ag-E-Ag-RR-234300-85.2009.5.02.0073, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min.Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 28/05/2021).

Embora, é evidente que, hoje em dia, existem alternativas mais eficientes e seguras para a gestão do controle de jornada, as quais podem ser implementadas, proporcionando maior segurança tanto para o empregador quanto para o empregado. Essas soluções modernas não apenas atendem às demandas de monitoramento de forma mais eficaz, mas também contribuem para o aprimoramento do ambiente de trabalho, assegurando a integridade dos registros e minimizando possíveis controvérsias relacionadas à jornada laboral. Dessa forma, a utilização

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

dessas tecnologias representa um avanço expressivo na gestão do tempo de trabalho, promovendo uma relação mais transparente e confiável entre as partes envolvidas.

Segundo Cf. MIZIARA (2019), o método de controle de ponto por exceção é caracterizado pelo registro apenas das situações excepcionais, ou seja, apenas as ocorrências fora da jornada ordinária são anotadas. Esse sistema representa uma abordagem intermediária entre a necessidade total de monitoramento da jornada de trabalho e a dispensa completa de qualquer registro relacionado aos horários laborais.

Quando posto em prática, o controle de ponto por exceção requer que o empregado registre em documentos específicos, como cartões, folhas ou controles de ponto, apenas as situações em que não foi cumprida a jornada contratual. Isso abrange tanto as ausências, atrasos ou saídas antecipadas quanto às situações em que o trabalhador ultrapassa a jornada regular devido à realização de horas extras.

Esse método visa simplificar o processo de registro, concentrando-se nas variações significativas da jornada de trabalho, o que proporciona uma abordagem mais eficiente e direcionada ao controle de horários.

Do mesmo modo, vale ressaltar que a abordagem de registro de ponto por exceção não deve ser equivocada com a prática de registrar horários fixos de entrada e saída, comumente referida como "ponto britânico". Ao optar pelo registro excepcional da jornada regular, não se está supondo que o trabalhador inicie e encerre suas atividades exatamente nos mesmos horários diariamente, sem levar em conta as variações que podem surgir.

De fato, a ausência de exceções indica que a jornada contratual está sendo regularmente cumprida, independentemente dos horários específicos de início e término do expediente. Vale ressaltar que pequenas variações de até 5 minutos na entrada ou na saída não são consideradas como horas extras e não são descontadas, desde que observado o limite diário de 10 minutos, conforme estabelecido pelo artigo 58, § 1º, da CLT. Este enfoque visa proporcionar uma maior flexibilidade no cumprimento das horas de trabalho, considerando as demandas cotidianas e garantindo a conformidade com as regulamentações trabalhistas.

A posição predominante no Tribunal Superior do Trabalho (TST) favorece o entendimento da invalidade de normas coletivas que estabelecem o sistema de registro de ponto por exceção. Essa interpretação se baseia na premissa de que o art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma norma de ordem pública. Além disso, argumenta-se que a negociação coletiva não deve eliminar direitos indisponíveis ou "impedir o seu exercício". Essa perspectiva é evidenciada em decisões judiciais, como o seguinte precedente, que reflete essa tendência jurisprudencial:

> “AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE PONTO POR EXCEÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. Esta Corte firmou o entendimento de que o sistema de controle de jornada por exceção, ainda que previsto em acordo coletivo,

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

contraria o art. 74, § 2º, da CLT, o qual dispõe sobre a obrigatoriedade, pelas empresas com mais de 10 empregados, de anotação das horas de entrada e saída de seus empregados, nos termos do item I da Súmula 338 desta Corte. Precedentes." (Ag-AIRR-20004-35.2015.5.04.0733, 2ª Turma, Relª Minª Maria Helena Mallmann, DEJT 19.11.2019)

Esses acórdãos remetem a acontecimentos ocorridos antes da implementação da Lei da Liberdade Econômica e da Lei nº 13.467/2017, que trata da Reforma Trabalhista. Diante desse contexto, torna-se essencial a exploração da constitucionalidade e da eficácia intertemporal dessas modificações legislativas. Para realizar tal análise de maneira completa, é fundamental examinar, inicialmente, a natureza jurídica das normas relacionadas ao controle da jornada de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou sobre o controle da jornada de trabalho aplicado aos profissionais que desempenham suas atividades em *home office*. Os aspectos discutidos revelam a complexidade que envolve o trabalho à distância, do mesmo modo, importância e necessidade de se estabelecer limitações claras para garantir o controle de jornada do trabalhador em *home office*.

Um dos desafios centrais abordados pauta-se na necessidade de equilibrar a flexibilização de expediente na jornada de trabalho com o excesso de trabalho fora do horário de expediente acordado entre o colaborador e a organização. A flexibilização do trabalho é inevitável nos moldes laborais contemporâneos, porém se faz necessário as limitações de horas trabalhadas em vista que os apontamentos das pesquisas mostram que quase metade dos entrevistados em sua pesquisa afirmaram trabalhar horas a mais fora do expediente pelo fato de não haver barreiras ou limitações, deste modo o colaborador trabalha até em seu descanso semanal, de modo a impactar seu bem estar social.

É crucial evitar uma abordagem que, ao apresentar inúmeras expectativas positivas sobre o fenômeno e concentrar-se exclusivamente nas possibilidades futuras, esteja sujeita a realizar uma avaliação não condizente com a realidade do teletrabalho.

Por fim, aponta para a necessidade de limitações de horas de trabalho fora do expediente ordinário pela legislação trabalhista brasileira. Essas mudanças na legislação trabalhista podem incluir uma definição precisa de trabalho em *home office,* limitação de horas de trabalho fora do expediente, além disso, a remuneração de horas extras trabalhadas a fim de ter uma relação equilibrada entre o funcionário e o empregador.

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

5. REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. ***Home office* aumenta jornada e trabalhador sofre mais com doenças mentais.** CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 18 de ago. de 2022. Disponível em:<https://www.cut.org.br/noticias/home-office-aumenta-jornada-e-trabalhador-sofre-mais-com-doencas-mentais-83ef>. Acesso em: 19 de nov. de 2023.

Basso, D. de M., & Barreto, I. F., Junior (2018). **O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, 41(1), 59-76. https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2525- 9857/2018.v4i1.4301

Bernardino, A. F., Carneiro, J. M. de S., Roglio, K. de dea, & Kato, H. T. (2009). **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação**. Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 2.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19, [recurso eletrônico]**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

Brik, M. S., & Brik, A. (2013). **Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor.

Colaborador docusing. **Absolutamente TUDO que você precisa saber sobre home office**. Docusing. Disponível em:<https://www.docusign.com.br/blog/tudo-que-voce-precisa-saber-sobre-home-office#:~:text=Em%202017%2C%20a%20Lei%20n%C2%BA,uma%20tend%C3%AAncia%20ainda%20mais%20forte.>. Acesso em: 29 de nov. de 2023.

Cf. MIZIARA, Raphael. **Moderno dicionário de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 75.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.p. 25

Filardi, F., & Castro, R. M. P. de (2017). **Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública: Estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal**. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A.,2002.p.133

VILAR, A. P.; VIEIRA, C. S.; JARDIM, C**. Teletrabalho e home office: uma análise de alternativas de controle de jornada**. Disponível

Julho - Dezembro
v.10, n.2, 2023
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

em:<https://www.migalhas.com.br/depeso/374124/home-office-uma-analise-de-alternativas-de-controle-de-jornada>. Acesso em: 04 de dez. de 2023.

Artigo recebido: 08.12.2023

Artigo publicado em: 29.12.2023