

## A APLICABILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO E HOME OFFICE E SUAS ALTERAÇÕES

Gabriel Santana Pandim<sup>1</sup>Éllen Cássia Giacomini Casali<sup>2</sup>

2

### RESUMO:

Foi analisado, no presente trabalho, como se procederá o controle de jornada de trabalho no sistema de trabalho *Home Office* e no Teletrabalho, estabelecendo assim as regras a serem aplicadas ao funcionário e o que a ele será devido, bem como os seus direitos e suas garantias ao que se refere a sua jornada de trabalho nesse meio laboral. O presente tema foi assim abordado, tendo em vista que, com as mudanças ocorridas na sociedade para muitos indivíduos em seu meio laboral, a grande dúvida advinda foi como fazer um correto controle de jornada para o colaborador, para que, assim, as empresas ainda possam estar a cargo e no controle de seus funcionários para, dessa forma, os dois lados terem ciência das garantias, direitos e deveres que têm um para com o outro em seu período de trabalho em que se enquadrarem nesses dois sistemas. Como metodologia, para esse presente artigo, foram primeiramente usados, como método de raciocínio, o indutivo, tendo em vista que foram utilizadas as observações e estudos de diversas fontes, como doutrinária, jurisprudencial e legislativa para chegar em uma verdade absoluta. O método de procedimento foi o hermenêutico, tendo em vista que foram utilizadas fontes embasadas do direito brasileiro e de sua própria legislação. Dessa forma, fixa-se que o tipo de pesquisa foi a bibliográfica, pois o presente artigo teve como embasamento várias fontes do direito brasileiro.

**Palavras-chaves:** jornada; teletrabalho; controle; aplicabilidade.

### ABSTRACT:

In this work, it was analyzed how working hours will be controlled in the Home Office and Teleworking work systems, thus establishing the rules to be applied to the employee and what will be owed to him, as well as his rights and obligations. guarantees regarding your working hours in this work environment. This topic was approached in this way, considering that, with the changes that have occurred in society for many individuals in their work environment, the big question that arose was how to correctly control the employee's working hours, so that companies can still may be in charge and in control of their employees so that both sides are aware of the guarantees, rights and duties they have towards each other during their working period in which they fit into these two systems. As a methodology, for this article, the inductive method of reasoning was first used, considering that observations and studies from different sources, such as doctrinal, jurisprudential and legislative, were used to arrive at an absolute truth. The method of procedure was hermeneutic, considering that sources based on Brazilian law and its own legislation were used. Thus, it is established that the type of research was bibliographical, as this article was based on several sources of Brazilian law.

**Keywords:** journey; telework; control; applicability.

<sup>1</sup> Bacharel do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: gabrielpandim@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: ellengiacomini@assp.org.br

## INTRODUÇÃO

Com a chegada da pandemia na Covid 19, grandes mudanças ocorreram dentro das sociedades para que se evitassem desastres ainda maiores, principalmente em um contexto econômico, assim não só mudanças ocorreram como também a evolução de cenários antes apenas idealizados, mas que vieram a se acelerar além do esperado para dessa forma ajudar as pessoas. Diante dessas alterações que ocorreram para ajudar, tanto o trabalhador quanto o empregador, uma das mais importantes foi a possibilidade de uma melhor forma de migrar os regimes de trabalhos dos colaboradores de forma a proteger, tanto seu emprego quanto sua saúde, além de evitar que muitas empresas falissem devido à aplicação de várias medidas protetivas, sendo uma das mais graves delas o *lockdown*.

Sendo assim, o teletrabalho e o *home office*, antes vistos como algo apenas para poucos, passaram a ser disseminados em todos os cantos para, assim, garantir a integridade do trabalhador, a sua fonte de renda proveniente do seu trabalho e a manutenção e funcionamento de empresas, evitando que seu rendimento ou produtividade não fossem drasticamente afetados, garantindo também que a economia não sofresse um ataque ainda maior.

Mas agora se percebe que ambos passaram a ser a realidade de muitos trabalhadores e que essa mesma realidade dificilmente mudará para a maioria, pois, para muitos, essa modalidade se tornou muito mais rentável. Mas problemas surgem com isso, como principalmente o fato de como se procederá o controle de jornada desses trabalhadores agora que se encontram em um sistema em que os mesmos exercerão suas funções dentro de suas casas? Ainda serão devidas horas extras? Elas serão possíveis nesse meio? Outras dúvidas passam a surgir, como, de que forma precederá a contratação de novos funcionários para essas modalidades, além de como será possível alterar o regime de trabalho de um colaborador para as modalidades apresentadas nesse artigo e quais direitos são devidos a eles.

Foi abordado, pelo presente estudo, como se procederá o controle de jornada de trabalho tanto no Teletrabalho quanto no *Home Office*, observando assim como se dá esse devido controle, quais as possibilidades que podem ser aplicadas para assim solucionar possível problemas quanto fiscalização por parte da empresa se o funcionário está cumprindo com sua jornada laboral, principalmente no horário devido. Entretanto também deverá ser apresentada a possibilidade de um desses regimes não exigir a obrigatoriedade do controle de jornada, sendo esse possivelmente mais flexível no que tange o referido assunto estudado.

Além disso, o presente artigo, abordou sobre quais foram as mudanças trazidas à legislação brasileira no que tange o regime de Teletrabalho e o *Home Office*, como será sua aplicação, quais foram os comparativos dos textos anteriores para os seus precedentes, fora o fato de assim abordar também possíveis conflitos constitucionais provenientes de alterações de textos de lei, mesmo que por meio de Medidas Provisórias e quais os seus possíveis conflitos.

No desenvolvimento do trabalho, o procedimento foi o hermenêutico, tendo em vista que se utilizaram de fontes embasadas do direito brasileiro e de sua própria legislação. Dessa forma, fixa-se que o tipo de pesquisa foi a bibliográfica, pois o presente artigo teve como embasamento várias fontes do direito brasileiro.

## **1 O CONCEITO E A DIFERENÇA ENTRE O TELETRABALHO E O *HOME OFFICE* EM SEU ASPECTO GERAL**

Antes de tudo, é necessário abordar de uma forma clara e inequívoca a diferença entre o Teletrabalho e *Home Office* para que assim seja possível trazer de uma forma mais sucinta os demais assuntos abordados pelo presente trabalho.

Ao contrário do que a maioria pensa, o Teletrabalho e *Home Office* não são a mesma coisa, ou seja, ambos não são sinônimos um do outro, ou seja esses dois conceitos trazem diferenças entre si. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Teletrabalho é definido como uma forma de trabalho que é realizada em um lugar diferente do escritório ou até mesmo centro de produção (Cardoso, 2018). Sobre o assunto:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1 Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (Brasil, 2017)

Sendo assim, o teletrabalho é a capacidade de poder realizar seu serviço em um lugar diferente do ambiente da empresa para o qual trabalha, usando dessa forma tecnologias para

a realização de comunicação entre empregado e empregador, onde se pode citar como exemplo mais básicos delas sendo a “internet”. Todavia se deve deixar bem claro, que o teletrabalho já mais pode se confundir com trabalho externo, ou seja de forma mais clara e sucinta o trabalho não precisa ser realizado exclusivamente dentro da casa do empregado, mas sim em um lugar de sua livre escolha (Rodrigues, 2011).

De acordo com o renomado autor Oliveira Neto (2017, p. 96):

O teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante uso da telemática, com flexibilidade de jornada, e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia de gestão do tempo, e em certa medida de suas atividades.

No mesmo sentido, Pedreira (2000, p. 583) traz de forma clara:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Já para Aranda (2001, p. 28 *apud* Rodrigues, 2011, p. 34), o teletrabalho pode ser resumido como: “forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação”.

E, por fim, conforme (Di Martino, 2001 *apud* Rodrigues, 2011, p. 34) explica por meio de um estudo realizado por sindicatos europeus a respeito do Teletrabalho:

Teletrabalho é o trabalho realizado por uma pessoa (empregado, autônomo, trabalhador a domicílio) em outra localidade, que não o local de trabalho tradicional, para um empregador ou cliente, envolvendo o uso de telecomunicações e tecnologias avançadas de informação como uma característica essencial e central do trabalho.

O empregado que for contratado para trabalhar em regime de teletrabalho, então deverá ele ter em seu contrato de trabalho expressamente seu respectivo contrato individual seguido das suas atividades específicas, delimitando assim quais atividades serão realizadas por este colaborador assim como é trazido esse requisito no artigo 75-C da CLT. Nota-se que como está sendo utilizada a palavra expressamente no referido artigo da CLT, da então a entender que o legislador quis exigir o registro escrito assim de forma clara nos contratos para dessa forma ocorrer a adoção desse regime (Freire; Pavelski, 2021).

Conforme já traz a CLT, o empregado que presta serviço de forma presencial na empresa, só poderá migrar para o teletrabalho ou para o trabalho em domicílio (ou outro lugar de sua escolha), se houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e o empregador, caso contrário o empregado não poderá realizar essa transição. Já é deixado de forma bem clara que o trabalho realizado fora das dependências do empregador, que não se confunde com trabalho externo, mas sim que é possível em razão da utilização dos meios tecnológicos e de comunicação existentes, foi abrangido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), dado a ele o nome de teletrabalho, delimitando ele dessa forma no capítulo II-A no Título II da CLT, com a previsão do teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E (Lima, 2020).

Dessa forma, o teletrabalho oferece na interpretação de Mello:

[...] oferecer uma melhor resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado e, [...], constituir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das organizações, sua implantação deve, [...], evitar apenas visar redução de custos, com corte de pessoal. Assim, ao se adotar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, ele se torna um instrumento que beneficia a empresa, o empregado e a sociedade concomitantemente (Mello, 1999, p. 5 *apud* Yole, 2015, p. 14).

Por sua vez, o *Home Office* é possível fazer sua classificação como sendo a possibilidade da realização do trabalho remotamente, mas de forma eventual. Ou seja, o mesmo é uma solução para casos emergenciais (Declatra, 2021).

Por meio desse aspecto fica claro o motivo pelo qual o *Home Office* teve uma grande massificação de sua utilização durante o período da pandemia da Covid-19, tendo em vista que devido aos grandes riscos que os empregados corriam ao sair de suas casas para se deslocarem ao ambiente de serviço dentro da empresa, pra assim exercerem suas funções, porém correndo grandes riscos quanto a sua saúde, pois se encarava um período de pandemia que se alastrou pelo planeta inteiro causando um exorbitante número de vítimas fatais em decorrência dos contatos pessoais de um indivíduo para com o outro (Lafs, 2020).

De acordo com o que foi disposto na Medida Provisória (MP) 927/2020, passou então a se estabelecer diretrizes e direitos dos colaboradores que estão em sistema de *Home Office* durante a pandemia do coronavírus, pois conforme já era trazido pela CLT, o prazo legal para se realizar a alteração do funcionário que já prestava serviços para a empresa porém de forma presencial para o regime de *Home Office* era de 15 dias contados do dia em que o colaborador era devidamente informado da alteração até o dia do início efetivos das suas atividades no novo tipo de categoria (Oitchau, 2022; João; Gaggini, 2020).

Porém, essa norma foi alterada com a chegada da referida MP, pois a antiga forma

não condizia com a situação em que o país se encontrava durante o período da pandemia, dessa forma então o prazo para a realização da alteração do sistema de trabalho de um colaborador da prestação de serviço presencial para o *Home Office*, que antes era de 15 dias, agora passa a ser de 48 horas, valendo também dizer que, se o funcionário fosse devidamente informado sobre a alteração da sua modalidade na sexta-feira a mesma já poderia entrar em vigor na segunda-feira (João; Gaggini, 2020).

Todavia, vale ressaltar que o colaborador que já se encontrava em regime de *Home Office* antes da pandemia, então os mesmos não sofrerão alterações em seus respectivos contratos de trabalho, sendo dessa forma aplicada todas as previsões que se encontram ali na CLT (João; Gaggini, 2020).

De acordo com uma pesquisa, realizada pelo *site* de empregos Indeed:

(...) dentre as principais vantagens do home office, 60% citaram a economia em transporte, alimentação fora de casa e outros gastos ligados ao deslocamento. As outras vantagens mais citadas são um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (55%), não precisar pegar transporte público ou congestionamentos (54%) e ter mais tempo para tarefas domésticas e familiares (47%). Uma parcela pequena, de 8%, apontou ainda o fato de não precisar socializar com colegas de trabalho.

(...)

O deslocamento até o local de trabalho costuma ser um grande fator de estresse para muitos profissionais brasileiros. Além dos custos elevados com passagens e combustível, sente-se que o tempo gasto nesse percurso, muitas vezes em condições nada confortáveis, poderia ser empregado de forma muito mais satisfatória em outro lugar (Indeed, 2021 *apud* Rezende; Duarte, 2021, p. 9).

O *Home Office* não é dependente de tecnologias para a comunicação, sendo esse um ponto bastante forte para que ele não se confunda com o teletrabalho, podendo utilizar como forma simples de exemplo nessa situação sendo, uma costureira que realiza seu trabalho fora do ambiente da empresa para a qual trabalha. Outro ponto de extrema importância para alusão ao *Home Office* é sua grande flexibilização em relação aos empregadores que permitem que seus funcionários, alternem suas respectivas rotinas como atuar dentro do ambiente da empresa e de sua própria casa ao decorrer da semana. Sendo assim o *Home Office* não se faz necessário que conste no registro do contrato de trabalho ou até mesmo em um aditivo, pois sendo esse um aspecto de interesse próprio e estipulado pela empresa para com o funcionário em sua política interna (Oitchau, 2022).

É interessante em se ressaltar que de acordo com a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, o *Home Office* está se expandindo consideravelmente pelo mercado de trabalho brasileiro, onde o mesmo está aderindo cada vez mais as modalidades de empregos disponibilizados pelas empresas brasileiras e que provavelmente no futuro a

uma grande chance de haver uma espécie de miscigenação entre as modalidades presenciais e remoto:

(...) Oito em cada 10 empresas, segundo pesquisa da MIT-Technology Review Brasil, pretendem manter algum tipo de home office. Quase 10% dos entrevistados não querem mais voltar para o escritório. Destes, o maior grupo é de pessoas entre 35 e 44 anos (48%), que entendem que podem conciliar atribuições pessoais e profissionais em casa. 100% das pessoas ouvidas dizem acreditar que, quando a pandemia acabar, as empresas devem adotar um modelo híbrido, que mistura trabalho presencial e remoto (Sobratt, 2021).

Conforme é trazido por Lara Jr. (2014), o funcionário que se encontra em regime de trabalho *Home Office*, pode este exercer suas respectivas funções, mas para isso é necessário que este possua as condições e recursos necessários para tal:

Home office significa que seu expediente é cumprido parcial ou inteiramente na sua residência. Você não tem o chefe ao lado, nem colegas de trabalho, na maioria das vezes. Está conectado por Internet à sua empresa ou ao seu órgão público, com ou sem imagem, e, na mesma facilidade de comunicação presencial, fala com todos como se estivessem ali (Lara JR., 2014).

Devido a situações onde se faz necessário que o empregado realize suas funções em um local diferente das dependências da empresa este por vontade da empresa ou pela vontade do próprio colaborador, faz com que surja variações dessas para que se adequem a cada caso, sendo elas o *Home Office*, o Teletrabalho e o Trabalho Remoto, porém será explanado mais a frente nesse presente artigo que devido a certas mudanças que ocorreram recentemente no direito brasileiro no que tange o regime de Teletrabalho, agora tanto o Teletrabalho quanto o Trabalho Remoto são basicamente sinônimos um do outro.

Contudo, é extremamente importante ressaltar que o *Home Office* pode ser considerado Teletrabalho a partir do momento em que o mesmo passar a utilizar tecnologias para a comunicação e informação, ficando dessa forma permanente e não podendo se diferenciar de trabalho externo.

Haja visto tudo isso, é válido informar que o teletrabalhador é quem dos dois passa a maior parte do tempo fora das dependências da empresa, pois ele é quem mais se utiliza de tecnologias de comunicação para assim se comunicar com a empresa, sendo assim suas despesas com os equipamentos necessários para a realização de suas atividades devem estar escritas no contrato (este em formato escrito). Portanto, cabe ao empregador se responsabilizar para com essas despesas.

## 1.1 Quanto à alteração do regime para os funcionários em modalidade de teletrabalho

Primeiramente, quanto ao regime de Teletrabalho, caso a empresa queira que o empregado este enquadrado nessa modalidade mude para a regime presencial, a certos requisitos a serem cumpridos com antecedência para que essa transição seja possível. O empregado deve ser avisado pela empresa sobre a transição que ocorrerá com ele com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo também vedada a empresa que seja formalizado um novo aditivo contratual, para assim formalizar essa mudança (Declatra, 2021).

Dessa forma, é importante ressaltar, que essa transição ocorrida para o empregado que opera em regime de teletrabalho, não ocorra sem um motivo justificado, para que este não seja prejudicado ou até mesmo castigado, mas no que cabe ao judiciário o mesmo pode anular esta decisão caso o mesmo julgue como injusta, como já é trazido por escrito no artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 2017)

Na sequência, foi abordado sobre o controle de jornada dos empregados nas duas modalidades, *home office* e teletrabalho.

## 2 DO CONTROLE DE JORNADA

Após um breve esclarecimento sobre as principais diferenças entre as modalidades de Teletrabalho e *Home Office*, chega-se ao ponto principal do presente artigo, o controle de jornada para as duas modalidades e como se aplica esse controle.

Além de ser diferente em seu conceito as modalidades como foi apresentado acima e esclarecendo dessa forma que um não é sinônimo do outro, o mesmo vale para o controle de jornada para as duas modalidades, sendo que há diferenças em como se aplica esse controle de jornada para ambas.

Segundo o entendimento de Rocha e Muniz (2013, p. 111):

é perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do artigo 62 da CLT é a exceção. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a



jornada extraordinária.

Diante disso, é observado por Cassar (2012, p. 712) que:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que ‘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’.

10

Afinal, o gasto que as empresas possuem com a folha de pagamento faz com que boa parte de suas receitas sejam gastas com os pagamentos devidos a seus colaboradores, devido a isso que se faz de extrema importância o controle das horas trabalhadas. Com o controle também é de grande importância para que o colaborador possa estar ciente e poder identificar qualquer tipo de irregularidade.

Outra grande importância que se pode aplicar ao controle de jornada é o fato de que graças a ele a empresa se faz obrigada a cumprir com o que foi pré-estabelecido no contrato de trabalho que foi firmado com o colaborador. Podendo citar, como exemplo, o fato de que se as horas trabalhadas excederem o que foi firmado inicialmente, então a empresa deverá pagar por essas horas adicionais.

Anteriormente, de acordo com o artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o controle de jornada deveria ser realizado com empresas que possuíssem mais de 10 colaboradores. Porém, com a aprovação da Lei nº 13.874/2019 (conhecida também pelo nome de Lei de Liberdade Econômica), ficou estabelecido que a gestão de jornada seria obrigatória para empresas com mais de 20 colaboradores.

Art.74 Lei nº 13.874/2019 - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

(...)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso (Brasil, 2019)

Dessa forma, demonstra-se a importância da anotação de horário de trabalho em registro de ponto dos empregados.

## 2.1 Do controle de jornada para o trabalho

Primeiramente, já é importante salientar que o trabalhador em regime de teletrabalho é isento conforme já traz o artigo 62, III da CLT de controle de jornada, devido em grande parte dos casos, ser extremamente difícil fazer um controle de jornada levando em consideração diversos fatores, ainda que haja comparecimento do funcionário a empresa (Oliveira Neto, 2020).

Uma das principais características do Teletrabalho é sua alta flexibilidade, não sendo essa somente referente a escolha do local, mas também sendo referente a jornada laboral. Devido a isso, é gerada a indagação se o funcionário que se encontra em regime de Teletrabalho realmente deveria haver um controle de sua jornada laboral, pois como uma de suas características é o fato do Teletrabalho ter uma certa forma de autonomia, pois o teletrabalhador domiciliado não sai de sua casa para trabalhar.

Mesmo o colaborador tendo um vínculo estreito com a empresa e sob enfoque de horário, podendo o mesmo trabalhar de acordo com seu biorritmo, ou mesmo trabalhar de acordo com seus métodos ou até mesmo preferências pessoais, essa flexibilidade que é aplicada ao Teletrabalho pode ser descrita como sendo uma flexibilidade subjetiva, permitindo dessa forma que o trabalhador programe suas atividades pessoais.

Diante disso, pode-se dizer que o controle de jornada no Teletrabalho não é impossível, porém a aplicação das normas em vigor se faz difícil principalmente pelo fato de envolver a distância entre o empregado e o empregador, no caso do teletrabalhador que realiza suas funções dentro de sua casa, para ele não existe uma máquina de registro de ponto como assim existe na empresa para aqueles que laboram de forma presencial. Todavia, mesmo com a aplicação de soluções para possibilitar assim o registro do controle de ponto, o mesmo não garante que o colaborador em regime de teletrabalho naquele momento esteja mesmo realizando suas funções.

Com a Reforma Trabalhista passou a ser considerado que o controle de jornada de trabalho remoto, seria este feito a partir daquele momento através das atividades realizadas por cada trabalhador e não mais pelo tempo que era dedicado por este trabalhador. Isso porque no caso do teletrabalho, a jornada de trabalho não é idêntica ao que é aplicado nos casos de serviços presenciais em tempo integral no domicílio da empresa, sendo assim não se vale das 44 horas semanais e 8 horas diárias, como é aplicado para o trabalho presencial (Morgenstern; Santos, 2016).

Porém, quanto a empresa há uma grande desvantagem inerente a ela nesse caso,

devido a dificuldade de se fazer o controle e a supervisão do trabalho realizado pelo colaborador.

Diante desse fato, Franco Filho se posicionou de forma completa ao falar em sua obra sobre as desvantagens presentes no trabalho remoto:

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa. [...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico (apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer (Franco Filho, 2018, p. 180).

No caso do teletrabalhador, a jornada pode ser já pré-estabelecida através do contrato de trabalho previamente acordado entre as partes, no qual fica especificado as atividades realizadas pelo trabalhador em um determinado período de tempo, seja este durante o dia, semana ou mês.

Todavia, é importante esclarecer que o tempo cujo teletrabalhador permanece conectado ao sistema da empresa não é considerado período à disposição do empregador, visto que "a circunstância de o computador estar aberto e conectado também pode não dizer que o trabalhador está prestando serviços para a empresa (MARTINS, 2012, p.101).

No entanto, para o teletrabalho não se aplica as horas extras e adicionais noturnos já como é explanado pelo artigo 62 da CLT, devido à dificuldade encontrada para se fazer esse controle de jornada. Todavia, é extremamente importante ressaltar que segundo alguns precedentes de alguns TRT's (Tribunais Regionais do Trabalho) e do próprio TST (Tribunal Superior do Trabalho), nos quais se infere que se houver o meio de controle patronal da jornada de trabalho, então se faz possível reconhecer os adicionais neste caso (Melo, 2019).

Sobre o assunto:

**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.

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.<sup>4</sup>

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>5</sup>

Todavia, conforme foi observado, há uma grande diferença para se realizar o controle de jornada no regime de Teletrabalho. Porém, dentre todas as possibilidades apresentadas, uma tem se mostrado bem eficiente para o cumprimento dessa tarefa, é o chamado controle de jornada de trabalho por *software*.

Art. 3º Registrador Eletrônico de Ponto - REP é o equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos fiscais e realizar controles de natureza fiscal, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho (Brasil, 2009).

<sup>3</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010132-05.2016.5.03.0178. 2ª Turma, p. 13.03.2017. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

<sup>4</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0104458420155150042. Rel. Min. Ana Claudia Torres Viana. 6ª Câmara, publicado em: 21.05.2019. Disponível em: <https://trt15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro104458420155150042-0010445-8420155150042>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

<sup>5</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 8872120145120038. 2ª Turma. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, publicado em: 26.06.2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revista-rr1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

Com a edição da Portaria nº 671/2021 pelo Ministério do Trabalho e Previdência, veio com ela a fixação de diversas regulamentações referentes à legislação trabalhista principalmente no que tange ao teletrabalho e seu controle de jornada. Sendo assim foi introduzido um novo sistema de controle de jornada, este que ficou plenamente conhecido como Registro Eletrônico de Ponto por Programa (REP-P).

Essa foi uma grande novidade trazida, pois facilitou grandemente a capacidade de controle de jornada laboral sendo este o registro eletrônico de ponto via programa (REP). Dessa forma, se faz possível e autorizável, a anotação da jornada de trabalho via *software*, sendo mais especificamente um aplicativo *mobile*, no qual o mesmo poderá guardar suas informações adquiridas em sistema de armazenamento em nuvem, executando este em um ambiente de nuvem. Graças a isso o mesmo não mais servirá apenas como um sistema de controle de jornada laboral, mas também a partir dali se permite a emissão de documentos gerais advindos desses das relações de trabalho (Peressin; Sorbo, 2022).

Conforme já é trazido nessa Portaria, não há a necessidade de se requisitar autorização por meio de convenções coletivas, para assim poder realizar o novo sistema de controle de jornada. Isso porque já há requisitos técnicos pré-estabelecidos no anexo IX da referida portaria, porém se deve mencionar o fato de haver a necessidade de realizar o registro do *software* (aplicativo) junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) (Peressin; Sorbo, 2022).

Graças à adoção do Registro Eletrônico de Ponto por Programa (REP-P), houve várias vantagens sobre como se realiza o controle de jornada, podendo citar como as de maior significância o fato de se ter uma grande desburocratização dos processos internos relacionados principalmente ao departamento de recursos humanos (Peruzzi; Borges, 2020).

Exemplo disso é o caso dos processamentos de dados analógicos ou até mesmo uma revisão das informações eletrônicas. Outro grande ponto que se tornou também uma vantagem foi a possível efetivação de uma maior segurança aos dados relacionados a jornada de seus colaboradores. Isso porque a partir desse momento em que se é aplicado o sistema de controle de jornada via REP-P, as informações referentes às jornadas dos empregados passam a ser armazenadas através de nuvem ou até mesmo em um provedor seguro (Peruzzi; Borges, 2020). Sobre isso:

Art. 4º O REP deverá apresentar os seguintes requisitos:

- I - relógio interno de tempo real com precisão mínima de um minuto por ano com capacidade de funcionamento ininterrupto por um período mínimo de mil quatrocentos e quarenta horas na ausência de energia elétrica de alimentação;
- II - mostrador do relógio de tempo real contendo hora, minutos e segundos;

- III - dispor de mecanismo impressor em bobina de papel, integrado e de uso exclusivo do equipamento, que permita impressões com durabilidade mínima de cinco anos;
- IV - meio de armazenamento permanente, denominado Memória de Registro de Ponto - MRP, onde os dados armazenados não possam ser apagados ou alterados, direta ou indiretamente;
- V - meio de armazenamento, denominado Memória de Trabalho - MT, onde ficarão armazenados os dados necessários à operação do REP;
- VI - porta padrão USB externa, denominada Porta Fiscal, para pronta captura dos dados armazenados na MRP pelo Auditor- Fiscal do Trabalho;
- VII - para a função de marcação de ponto, o REP não deverá depender de qualquer conexão com outro equipamento externo; e
- VIII - a marcação de ponto ficará interrompida quando for feita qualquer operação que exija a comunicação do REP com qualquer outro equipamento, seja para carga ou leitura de dados (Brasil, 2009).

Desse modo, fica claro o fato de que após o início da pandemia da COVID- 19, houve uma grande explosão de adoções de sistemas de trabalho em modalidade de trabalho remoto por parte das empresas. Porém, se instaurou em vários cenários grandes confusões com grande observação no que tange o controle de jornada dos funcionários, principalmente aos empregados que estão ou não sujeitos ao controle e fiscalização de horário, sendo que conforme o tempo passa mais se intensificam essas dúvidas e ainda mais com a implementação do REP-P, pois a partir do momento em que se inicia sua implantação efetiva, qualquer empregado poderá ser capaz de anotar sua jornada de trabalho por meio do seu aplicativo de registro de jornada de qualquer lugar que esteja.

Agora, quanto aos funcionários que se encontram em cargos de confiança, conforme os requisitos para exercerem as funções de confiança do empregador (como por exemplo, poderes de gestão relacionados a empresa, de contratação de novos funcionários assim também como a capacidade de realizar demissões, o poder de decidir a respeito dos rumos do negócio ou de um departamento), tais funcionários possuem poderes em suas mãos referentes a parcela de poderes do próprio empregador, de modo que para o mesmo não se faz aplicável o controle de jornada, desqualificando dessa forma a aplicação do REP-P, para este funcionário, assim como também outros mecanismos que possam realizar essa função de controle. Sobre o assunto:

[...] aquele caracterizado pelo especial relevo que se dá ao elemento fiduciário decorrente de trabalho, tendo em vista que as funções desempenhadas pelo empregado ocupante de tal cargo são revestidas de atribuições de gestão. Em razão disso os cargos de confiança implicam necessariamente em um padrão salarial mais elevado [...] (Romar, 2013, p. 151).

No mesmo sentido, a jurisprudência:

Cargo de confiança. Configuração. Requisitos. À caracterização da hipótese excludente do regime legal de duração do trabalho, capitulada no inciso II do artigo 62 do texto consolidado, é indispensável à demonstração da delegação de autonomia na eleição de opções a serem seguidas no negócio empresarial, além de prova inequívoca da paga de salário cujo valor exceda no mínimo 40% o padrão de vencimento dos demais empregados.<sup>6</sup>

Na sequência, será abordado sobre as mudanças com o advento das Medidas Provisórias 1.108 e 1.109 de 2022.

## **2.2 As mudanças trazidas pelas MP's nº 1.108/2022 e 1.109/2022**

Nos dias 25 e 28 de março de 2022 foram publicadas as novas Medidas Provisórias (MP's) nº 1.108/2022 e 1.109/2022, que trouxeram consigo novas regras para o Teletrabalho. Dentre essas mudanças, uma alteração no conceito de Teletrabalho, sendo que agora a MP passa a tratar Teletrabalho e Trabalho Remoto como sinônimos um do outro (Peres; Robortella, 2022).

A segunda grande mudança trazida pelas novas MPS, foi o fato de que agora o controle de jornada passa a ser obrigatório para o Teletrabalho, exceto quando os empregados prestam serviços por produção ou tarefa. Tendo em vista essa obrigação, agora muitas empresas terão que adotar medidas como as que já foram citadas nesse artigo para fazerem um controle de ponto do colaborador.

A partir de agora, o comparecimento às dependências da empresa mesmo que de forma habitual não descaracteriza o Teletrabalho ou o Trabalho Remoto. Também o empregado submetido ao regime de Teletrabalho ou Trabalho Remoto poderá prestar serviços por jornada, por produção ou também tarefas (Peres; Robortella, 2022).

Foi deixado de forma bem expressa o fato de que o Teletrabalho ou Trabalho Remoto não se confunde nem se equipara à função de operador de *telemarketing* ou teleatendimento.

Outra mudança foi o fato de uso de equipamentos tecnológicos e de ferramentas digitais ou de aplicação de internet, estes utilizados para a realização do Teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui por sua vez tempo à disposição, regime de prontidão ou até mesmo de sobreaviso, com exceção se houver assim previsão em

---

<sup>6</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Proc nº 00101-2002- 025-15-00-5. Rel. Min. Maria Cecília Fernandes Alvares Leite. Publicado em: 04.07.2003.

acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Porém, é de extrema importância de se deixar bem claro que se o tempo de uso de tais equipamentos se der em benefício do empregador, ou seja para a realização do trabalho, então por sua vez o tempo deverá ser considerado como integrante da jornada desse colaborador. Foi adotado para os estagiários e aprendizes com a chegada dessa nova MP a possibilidade de adoção do regime de Teletrabalho ou Trabalho Remoto.

Outro ponto é o fato de se aplicar a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, para os empregados contratados no Brasil, mas que optam pela realização do trabalho fora do território nacional (Peres; Robortella, 2022).

Poderá também ser feito acordo individual para assim dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre o empregado e o empregador, porém deverá sempre ser assegurado o direito aos repousos legais, dessa forma então viabiliza muito mais a comunicação entre o colaborador e a empresa com o advento dessa nova Medida Provisória, evitando assim que ocorra abusos tratando desse tema por qualquer uma das partes seja o empregado ou o empregador.

É importante ressaltar o fato de que agora caso o empregado que se encontra em regime de Teletrabalho e necessite retornar ao serviço presencial nas dependências da empresa, o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial. Agora também o mesmo não será responsável pelas despesas na hipótese de o empregado assim optar por ficar na realização do Teletrabalho ou Trabalho Remoto, fora das dependências da empresa ou localidade prevista no contrato, exceto nos casos onde houver disposição em contrário estipulada assim entre as partes.

Por fim, outro grande ponto abordado é o da prioridade para o teletrabalho, onde os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob sua guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser realizadas por meio de Teletrabalho ou Trabalho Remoto.

Foi alterado pela MP nº 1.108/2022 o inciso III do art. 62 da CLT, no qual agora passa a contar com que os empregados em regime de Teletrabalho prestem serviço por produção ou por tarefa, dessa forma foi deixado mais clara a possibilidade também no art. 75- B, §2º, trazendo a mesma linha de visão possibilitando a capacidade de prestar serviços por jornada, produção ou tarefa ao empregado que se encontra submetido a condição de Teletrabalho (Peres; Robortella, 2022).



Contudo, o salário pago por produção no Brasil, como é caso do tarefeiro, pode variar de acordo com o esforço demandado pelo trabalhador, fazendo com que a hora trabalhada seja remunerada com o pagamento da tarefa ou da comissão também. Todavia, é certo que a jurisprudência caminha pacífica no sentido de que se considera o trabalho realizado por tarefa, com percepção de remuneração por produção confere assim direito apenas ao respectivo adicional de horas extras, sendo no mínimo neste caso, 50% (cinquenta por cento).

Já no caso do funcionário enquadrado no sistema de Teletrabalho, remunerando este por produção ou por tarefa, se faz de forma explícita que a nova MP intenta alcançar aqueles trabalhadores intelectuais, que trabalham em suas residências ou escritórios, fazendo um trabalho que é extremamente fácil de controlar pelos meios telemáticos disponíveis.

Porém, isso faz parte da própria essência do teletrabalho, sendo que o artigo 75-B, que foi alterado pela nova MP define o teletrabalho como, “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” (Brasil, 2017).

Diante disso, vem sendo possível a indagação de como é possível o funcionário trabalhar com as tais tecnologias e não ter dessa forma sua jornada de trabalho controlada. Isso torna evidente que tal expediente é possível, mas se o empregador, por opção, resolve não controlar a jornada, ele pode fingir que o empregado não labora ou não pode laborar em jornada extraordinária, devido a isso essa questão será então resolvida pela capacidade interpretativa de cada Magistrado.

Art. 7, CRFB/88- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(...) (BRASIL, 1988)

Devido a esse fato é possível de entendimento por alguns que a Medida Provisória, ao criar tal critério discriminatório, ofendeu dessa forma o regramento contido no artigo 7º, XXXII da CRFB/88, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, trazendo assim para alguns que a norma é inconstitucional.

### **2.3 Do controle de jornada para o *home office***

No *Home Office*, é possível se observar que no seu caso, o mesmo não pode se

enquadrar no conceito de Teletrabalho, pois é aplicado aos funcionários as normas relativas à proteção da jornada de trabalho, sendo que nesse caso as funções poderão ser fiscalizadas pela empresa devido ao fato do empregado ter que realizar suas funções de forma quase que habitual dentro do domicílio da empresa para o qual trabalha, o que por sua vez permite que seja realizada essa fiscalização do funcionário.

Dessa forma, o empregado não está excluído das regras do limite do controle de jornada, sendo assim cabe ao empregador delimitar estas horas fazendo assim o seu devido controle de jornada, agora neste caso podendo efetuar o pagamento das horas extraordinárias e consecutórias, como adicional noturno, caso haja o excesso.

Porém, no caso de empresas que necessitam da presença do colaborador na empresa para assim ser realizada a marcação da jornada como o livro de ponto ou relógio de ponto, é bem certo dizer que é quase impossível fazer esse controle de jornada devido ao fato de que não é possível provar que o funcionário realizou as entradas, pausas de refeição e saídas no horário certo. Para solucionar esse dilema, muitas empresas passaram a adotar o sistema de registro de ponto a partir de planilhas nas quais os próprios funcionários registram os horários por eles cumpridos de forma manual.

Todavia o mais adotado e indicado é o sistema de registro de ponto *online*, onde por meio deste, passa a quebrar todas as barreiras impostas devido à distância, causando uma maior aproximação do funcionário com o RH daquela empresa para o qual ele trabalha. Ao adotar um sistema de controle de ponto online, a empresa passa a ter toda uma gestão de controle de ponto mais eficaz, mesmo em *Home Office*, pois ao adotar esse sistema de controle de ponto *online* pela empresa a mesma terá total segurança da marcação, sendo que é possível aplicar várias medidas de segurança que garantem assim sua veracidade da marcação de ponto como sendo elas: o controle facial, mediante senha, localização e até mesmo voz (Kobus, 2020).

Barreto Junior e Silva (2015, p. 45) dispõem que o trabalhador que se enquadra na categoria de *Home Office* “poderá realizar o trabalho de acordo com a sua conveniência, desde que respeitados os pressupostos da relação e emprego”. Os requisitos que caracterizam esse vínculo empregatício são: pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade.

No *Home Office*, apesar dessa modalidade de emprego ser realizada a distância, fora das dependências da empresa em sua maior parte, existem maneiras de se fazer suas fiscalizações e monitoramentos, porém em casos em que não há um horário fixo de trabalho já estabelecido, sendo assim o funcionário exerce suas funções por meio de demandas, metas ou entregas, então esse colaborador não recebe horas extras eventualmente laboradas

(Aguiar; Calcini, 2020). Sobre isso, segue entendimento jurisprudencial:

RECURSO EMPRESARIAL. LABOR EM HOME OFFICE HORAS EXTRAS DEVIDAS. Comprovado pelo subsídio oral o trabalho remoto, da forma narrada pela reclamante na arial, impõe-se o reconhecimento do habitual trabalho extraordinário, sem o respectivo registro nos controles de ponto, resultando devidas as horas extras, inclusive as prestadas nos domingos e feriados. Recurso patronal improvido, no aspecto.<sup>7</sup>

20

Desse modo, porém, se a empresa então faz o controle de jornada do funcionário de forma adequada então as horas extras devem ser proporcionalmente pagas ao colaborador (Aguiar; Calcini, 2020). Assim também traz a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

INTEIRO TEOR: com relação à jornada de trabalho fixada e a consequente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal ... ), contém omissões e contradições com relação à jornada de trabalho fixada e a consequente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora ... de trabalho fixada e da condenação da embargante ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal, mediante adequada ... pessoal, o autor assim se pronunciou (ID 9a6e3b0): (...) O autor confirma que trabalhava externamente e em home office, e que não comparecia ... e em casa, mas informa que fazia check in e check out no trabalho realizado em home office e depois fazia check in e check out no cliente; que acredita (...).<sup>8</sup>

Outro tema de grande importância para o *Home Office* é quanto as ferramentas utilizadas pelo empregado, como possibilidade para viabilizar a realização das suas atividades laborais. Diante desse fato, o artigo 75-D da CLT, traz que a responsabilidade quanto ao fornecimento dos equipamentos e estruturas necessárias para a realização das atividades laborais por parte do colaborador é do empregador, deixando propício que o colaborador possa realizar suas tarefas no espaço físico em que o mesmo reside (Melo, 2017). A respeito desse assunto:

Art. 75-D: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e

<sup>7</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000861-71.2019.5.06.0181. Rel. Min. Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, publicado em: 08.09.2020. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925407290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8617120195060181>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

<sup>8</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 010081-58.2018.5.03.0134. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, publicado em: 16.12.2020. Disponível em <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (Brasil, 2017).

Diante disso, de acordo com o entendimento de Caren Viani (2020), os custos existentes devem ser dessa forma previstos pelo próprio empregador, bem como também os cuidados com os equipamentos fornecidos pela empresa para que o colaborador possa realizar suas funções, a fim assim de se evitar o mau uso dos equipamentos.

De qualquer forma, é importante frisar que, diante de uma situação de normalidade, é ideal que todos os custos assumidos pelo empregado sejam antevistos, especificados em contrato e reembolsados pela empresa, que por sua vez, deverá avaliar seu investimento, bem como especificar as obrigações do empregado de zelar pelos bens que a ele forem disponibilizados, com possível previsão de indenização em situações de mau uso (Santander Negocio, 2020 *apud* Alves; Rezende, 2021, P. 12).

Dessa forma, fica de forma clara e entendida que a responsabilidade quanto aos equipamentos e estruturas necessárias para que o colaborador enquadrado no regime de trabalho *Home Office*, passa a ser de exclusividade do Empregador ou Empresa, o qual por meio disso deve documentar toda tratativa quanto a estrutura que seja necessária para a realização das atividades do colaborador e também eventuais reembolsos, se for o caso.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todos os fatos, observações e estudos expostos neste artigo científico, ficaram evidentes primeiramente as diferenças existentes entre as duas modalidades de trabalho apresentadas. Isso porque há uma certa confusão por parte de muitas pessoas na hora de diferenciar o Teletrabalho do *Home Office*, pois, diferentemente do que muitos pensam, um não é sinônimo do outro.

Houve, portanto, um esclarecimento sobre o que seria o Teletrabalho e o *Home Office*, como os dois funcionam, suas respectivas diferenças, a aplicação do seu controle de jornada e se o seria possível, em cada caso, além de abordar como se daria seu contrato de trabalho naquela modalidade. Outro ponto de grande importância trazido foi como se daria a transição do funcionário que laborava em um sistema presencial, para um sistema de Teletrabalho.

Outro assunto abordado foi no sentido de como se fazer e qual a diferença no controle de jornada de trabalho no Teletrabalho e no *Home Office*. Além de ambos serem diferentes

em suas interpretações, também são diferentes em como se aplicam ou fazem seu controle de jornada de trabalho. Ademais, também foi analisado que, em alguns casos, podem-se usar métodos diferentes para a realização desse controle de jornada.

Foi pontuado sobre o fato da possibilidade de aplicação das horas extras onde há situações em que não se pode aplicá-las e situações onde elas são devidas, valendo dar um destaque para o *Home Office*, em casos em que não há um horário fixo de trabalho já estabelecido. Sendo assim, o funcionário exerce suas funções por meio de demandas, metas ou entregas. Dessa forma, esse colaborador não recebe horas extras eventualmente laboradas por ele.

Também se apresentou o dever quanto ao empregador de suprir todos os gatos eventuais que o trabalhador possa ter para se enquadrar no sistema de trabalho *Home Office*, tanto para possibilitar sua comunicação quanto para dar a ele a sua estrutura necessária para a realização de suas funções.

Deve-se citar, como um dos pontos mais importantes trazidos nesta investigação, o fato de terem sido publicadas recentemente duas Medida Provisórias que fizeram alterações nos textos da CLT e que também passaram a abordar discussões novas sobre as tratativas quanto ao sistema de Teletrabalho. Importante frisar que, com a chegada delas, tanto o Teletrabalho quanto o Trabalho Remoto passaram a ser considerados sinônimos. A partir de agora, o controle de jornada passa a ser obrigatório para o Teletrabalho, exceto quando os empregados prestam serviços por produção ou tarefa, além de abordar fatos sobre a possibilidade da transição de um funcionário do regime de Teletrabalho para o formato presencial.

Além disso, também foi discorrido sobre a possível inconstitucionalidade da MP nº1.108/2022, que discrimina o teletrabalhador remunerado por produção ou por tarefa, pois pode entrar em conflitos com textos já fixados e estabelecidos em nossa Constituição Federal, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, trazendo assim para alguns que a norma é inconstitucional.

Por meio deste estudo, elucidaram-se grandes dúvidas sobre as diferenças trazidas entre essas duas modalidades de serviço, principalmente agora onde a sociedade passou aplicar de forma massiva a adoção tanto do Teletrabalho quanto o do *Home Office*. Isso muito provavelmente devido a pandemia da COVID-19 que assolou o mundo em que se vive e que gerou milhares de vítimas fatais ao redor do planeta.

**REFERÊNCIAS**

AGUIAR, Fernanda Granato; CALCINI, Ricardo. Controle de jornada no *home office*. **Migalhas**, julho de 2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/controle-de-jornada-no-home-office>.

Acesso em: 06 de maio de 2022.

ALVES, Amabily Aparecida; REZENDE, Camila Aparecida. **O trabalho *home office* e suas repercussões nas relações de emprego**. 2021. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14565>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n.2, 2015. Disponível em:

<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 04 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.874 de 20 de setembro de 2019**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020**. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 25 de março de 2022**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.109 de 25 de março de 2022**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm). Acesso em: 06 de maio de 2022.

BRASIL. **Portaria nº 1.510 de 21 de agosto de 2009**. Disponível em: [https://www3.semesp.org.br/portal/pdfs/juridico2009/Portarias/26.08.09/Portaria\\_MTE\\_1510\\_21.08.09.pdf](https://www3.semesp.org.br/portal/pdfs/juridico2009/Portarias/26.08.09/Portaria_MTE_1510_21.08.09.pdf). Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL. **Portaria nº 671 de 08 de novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000861-71.2019.5.06.0181. Rel. Min. Ana Maria Soares Ribeiro de Barros, publicado em: 08.09.2020. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925407290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-8617120195060181>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 010081-58.2018.5.03.0134. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, publicado em: 16.12.2020. Disponível em <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010132-05.2016.5.03.0178. 2ª Turma, publicado em: 13.03.2017. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0104458420155150042. Rel. Min. Ana Claudia Torres Viana. 6ª Câmara, publicado em: 21.05.2019. Disponível em: <https://trt15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro104458420155150042-0010445-8420155150042>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 8872120145120038. 2ª Turma. Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, publicado em: 26.06.2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revista-rr1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Proc nº 00101-2002- 025-15-00-5. Rel. Min. Maria Cecília Fernandes Alvares Leite. Publicado em: 04.07.2003.

CARDOSO, Bruno. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma? **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

DECLATRA. **Quais as diferenças entre teletrabalho e home office**. 2021. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/rascunho-automatico-teletrabalho-homeoffice-trabalhoremototecnologiadainformacao-comunicacao-pandemia-regimepre/>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

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

FREIRE, Juliana Mendes; PAVELSKI, Ana Paula. **Os limites do poder diretivo do empregador sobre o empregado em regime de teletrabalho**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/19711/1/ARTIGO%20CIENTIFICO.pdf> Acesso em: 04 de maio de 2022.

JOÃO, Paulo Sérgio; GAGGINI, Natália Biondi. **Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica**. Julho de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

KOBUS, Rodolfo. **Qual a diferença entre home office e trabalho remoto?** Blog QRPoint, 21 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.qrpoint.com.br/blog/diferenca-entre-home-office-e-trabalho-remoto/>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

LAFS, Contabilidade. **Como funciona o trabalho em home office? 8 coisas que você deve saber!** 2020. Disponível em: <https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/como-funciona-o-trabalho-em-home-office/>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

LARA JR., Celso Ricardo de. **Trabalhar em casa (home office)**. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 59, abr. 2014. Disponível em: [https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso\\_LaraJr.html](https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso_LaraJr.html). Acesso em: 04 de maio de 2022.

LIMA, Hugo Ferreira de. **O teletrabalho e a pandemia do Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Teletrabalho**. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 279, n. 24, p.85-105, set. 2012.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. **Migalhas**, agosto/2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

MELO, Luiz Fernando de. **A (im) possibilidade de horas extras no regime de teletrabalho(home office)**. Análise do artigo 62 da CLT. 2019. Disponível em: <https://morsadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/672489219/a-im-possibilidade-de-horas-extras-no-regime-de-teletrabalho-home-office-analise-do-artigo-62-da-clt>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**. 2016. Disponível em: <https://cadernotcc.fae.edu/cadernotcc/article/viewFile/133/34>. Acesso em: 06 de maio de 2022.



OITCHAU, Blog. **Colaboradores home office**: quais são os direitos? Blog OiTchau, São Paulo, 05 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/colaboradores-home-office-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. Tese (Doutorado) – Curso de Direito do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

26

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Não confunda mais teletrabalho com home office**. 2019. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/category/noticias-entrevistas/1o-semesterde-2021>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, maio, 2000.

PERES, Antonio Galvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Teletrabalho - Nova regulamentação - Medidas provisórias 1.109 e 1.108. Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/363021/teletrabalho-nova-regulamentacao--mps-1-109-e-1-108>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

PERESSIN, Paulo; SORBO, Rafael. **Controle de jornada de trabalho por software**. Jota, Opinião & Análise, 03 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/controle-de-jornada-de-trabalho-por-software-03052022?amp>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

PERUZZI, Nelson José; BORGES, Ana Cláudia Gianini. **O uso da biometria como ferramenta para controle da jornada de trabalho e redução de hora extra em uma empresa do setor sucroenergético**. 2020. Disponível em: <http://sistema.emprad.org.br/2020/arquivos/115.pdf>. Acesso em: 06 de maio de 2022.

REZENDE, Fernanda Martins; DUARTE, Thaís Lopes. **O home office em tempos de pandemia**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/21024/1/TCC%20HOME%20OFFICE%20EM%20TEMPOS%20DE%20PANDEMIA.pdf> Acesso em: 04 de maio de 2022.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT**: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf). Acesso em: 04 de maio de 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Com home office**

**estabelecido após um ano de pandemia, empresas apostam em modelo híbrido no futuro.** 2021. Disponível em <https://www.sobratt.org.br/12032021-com-home-office-estabelecido-apos-um-ano-de-pandemia-empresas-apostam-em-modelo-hibrido-no-futuro/>. Acesso em: 04 de maio de 2022.

VIANI, Caren. **O home office e a sua realidade não regulamentada.** 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

YOLE, Karen. **Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e qualidade devida do colaborador.** 2015. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416\\_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf). Acesso em: 04 de maio de 2022.