

O *home office* na pandemia: uma análise a partir da jornada de trabalho

Camila Sampaio Ribeiro

Graduanda em Direito pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Valença/BA.

Rayra Batista Rodrigues Carvalho

Graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL), Salvador/BA.

Resumo: Este artigo visa analisar a situação do trabalhador durante a pandemia da covid-19, em regime *home office*, consoante a sua jornada laboral. O objetivo é explorar as alterações legislativas, sobretudo as medidas provisórias, e demonstrar a inexistência acerca do controle de jornada, sobretudo a sobrejornada, que traz como consequência inúmeros direitos constitucionais violados, como, por exemplo, o direito ao descanso. Para tanto, discute-se em que medida e se é possível realizar um controle de jornada, no *home office*, que preserve os direitos do trabalhador e garanta as mínimas condições de segurança pessoais. Buscou-se, como objetivo geral, analisar a possibilidade de se realizar o controle de jornada de acordo com a legislação e os direitos fundamentais do trabalhador. Como objetivos específicos, buscou-se analisar a diferenciação entre o teletrabalho e o *home office*, os impactos desse sistema na saúde e nos direitos dos trabalhadores e também os parâmetros acerca de um possível controle da jornada de trabalho. Como metodologia, foi utilizada a revisão bibliográfica e análise documental e jurisprudencial. Este artigo justifica-se pelo fato de que o trabalhador não é uma máquina à disposição do empregador, logo, é um ser completamente dotado de deveres e direitos que devem ser observados e respeitados.

Palavras-chave: *Home office*. Jornada de trabalho. Medida provisória. Direito ao descanso.

Sumário: Introdução – **1** Teletrabalho x *home office* – **2** A jornada de trabalho e a precarização da saúde do trabalhador – **3** O conflito entre o controle da jornada de trabalho e os direitos constitucionalmente garantidos – **4** A (in)eficácia de realizar o controle de jornada no trabalho *home office* – Considerações finais – Referências

Introdução

O *home office* é, em sua concepção mais pura, o resultado de todo avanço tecnológico obtido até então. Pensar em trabalhar em casa por muito tempo foi sinônimo de conforto, tranquilidade e uma rota de fuga da pressão do escritório. Embora a legislação brasileira já contemplasse o teletrabalho desde 2017, essa modalidade de ganhou impulso notório por conta da pandemia da covid-19.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a pandemia do novo coronavírus e afetou os mais diversos níveis sociais. Além de acarretar impactos econômicos, pessoas tiveram de se adaptar a uma nova vida,

na qual o trabalho remoto faz parte. O objetivo era garantir a segurança das pessoas e a sustentabilidade das empresas e dos empregos.

Todavia, apesar da maior flexibilização dos horários e atividades desempenhadas, existem as necessidades da vida familiar, que interferem diretamente nas metas e nos horários de trabalho, o que gera por consequência uma jornada excessiva e inúmeros problemas de saúde. Portanto, seria possível que o empregador garantisse a execução do labor com uma regulação da jornada de trabalho dentro da legalidade sem que essa afetasse drasticamente a vida pessoal do trabalhador?

Assim sendo, o presente artigo busca responder essa questão abordando as disposições constantes sobre esta modalidade na CLT, os impactos da pandemia da covid-19, as ações recentes do governo brasileiro e os aspectos práticos da sua execução.

Será utilizado na elaboração do presente artigo o método bibliográfico, com base em artigos científicos, monografias e revista que discorram sobre o tema, análise estatística e pesquisa teórica documental jurídica através de doutrinas e jurisprudências, bem como artigos da Constituição Federal, do Decreto-Lei nº 5.452/43 e das Medidas Provisórias nºs 927/2020, 936/2020 e 1.108/2022 e 1.109/2022.

1 Teletrabalho x *home office*

É inegável que a pandemia da covid-19 trouxe inúmeras mudanças e a população procurou se adaptar a elas, criando condições que lhe permitissem seguir com sua vida dentro do normal possível. Milhares de trabalhadores perderam seus empregos ou procuraram se ajustar a uma nova forma de trabalho: o *home office*. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), em maio de 2020, cerca de 26,3 (vinte e seis vírgula três) milhões de brasileiros declararam não estar trabalhando, desses, 18,5 (dezoito vírgula cinco) milhões afirmaram estar nessa situação por causa da pandemia.

Verifica-se ainda que o trabalho remoto – *home office* – foi imposto em caráter emergencial, sem condições estruturais e de treinamento necessários, principalmente porque o local de trabalho passou a ser em casa. As consequências foram problemas tanto no convívio familiar quanto na saúde do trabalhador, sobretudo devido a uma jornada laboral extensa. Uma pesquisa realizada pela LinkedIn (G1, 2020) apontou que durante a pandemia 62% (sessenta e dois por cento) das pessoas estavam mais ansiosas e estressadas com o trabalho do que antes da introdução das atividades remotas. Além disso, o estudo demonstrou que:

Seis em cada dez brasileiros sentem uma sobrecarga de trabalho. Isso mostra que a gente está lidando com mais pressão e tem uma sensação de cansaço ou exaustão maior. A mudança de rotina, ambiente, dinâmica de trabalho, diminuição de socialização e dificuldade em impor limites são fatores agravantes.

A princípio, com o advento da Lei nº 13.467/2017, foi estabelecido que os empregados em regime de teletrabalho não se submetessem ao controle de jornada. A justificativa usada é que seria mais complicado assegurar o correto registro de ponto e o pagamento de horas extras como o estabelecido na CLT. Entretanto, ressalta-se que o teletrabalho e *home office* são dois institutos diferentes.

Com os avanços da nova era digital e a utilização de ferramentas de tecnologia, a prestação de serviços realizados fora das dependências da empresa tornou-se algo extremamente comum. O trabalho remoto tem como principal expoente o teletrabalho. A sua regulamentação foi advinda com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, *in verbis*:

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

Com a Reforma Trabalhista, novas regras foram determinadas para o desenvolvimento dessa atividade, como o conceito legal, limites à sua aplicação, sua forma de adesão e os meios tecnológicos envolvidos neste processo. Nesse sentido, o teletrabalho é caracterizado pela exclusividade do serviço fora das dependências do empregador, comprometimento do profissional com a instituição considerando o contrato de trabalho firmado entre as partes envolvidas.

É importante ressaltar que o artigo 75-B da CLT impõe que o regime de teletrabalho seja realizado de forma preponderante fora do ambiente empresarial, com o uso de tecnologias de informação que não constituam trabalho externo. No entanto, com a recente Medida Provisória nº 1.108/2022, que alterou o artigo 75-B, a exigência da preponderância não é mais necessária.

De modo diverso, entende-se que o *home office* é uma das espécies de trabalho remoto, mas que é realizado diretamente da residência do empregado. O Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020) corrobora com esse pensamento ao disponibilizar um manual conceituando a diferença entre os dois institutos, que seria:

O teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de coworking, cafeterias, etc. Já o *home office* é um termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e freelancers.

Dessa forma, a situação pandêmica propiciou que empresas e trabalhadores aderissem ao teletrabalho e ao *home office*, porém, como demonstrado, muitas vezes os termos se confundem. Verifica-se que atualmente, apesar do legislador sequer mencionar o *home office*, o fato de não tornar obrigatório o uso do controle para o teletrabalho não significa não haver possibilidade de controlar a jornada onde quer que o empregado esteja.

Para Ricardo Calcini (2020) a CLT foi muito pontual ao simpatizar com essas diferenças, uma vez que não há nela um conceito que defina a expressão *home office*, o que, de início, presumir-se que o art. 62, no relacionado à dispensa do controle de regime de jornada, seria somente aplicado aos empregados em regime de teletrabalho.

Entretanto, para Calcini (2020) pelo fato do teletrabalho ser o gênero, do qual o *home office* é a espécie, haveria a aplicação analógica das regras inerentes ao regime de teletrabalho. O entendimento geral é corroborado pela Medida Provisória nº 1.108/2022, que afirma que, na hipótese de prestação de serviços por produção ou tarefa, o empregado não terá direito ao pagamento de horas extras, adicional e outros direitos relacionados à jornada de trabalho, devido à liberdade dada ao trabalhador para prestar os serviços no horário que lhe for possível, devendo apenas cumprir os prazos estabelecidos.

É importante ressaltar que a Medida Provisória nº 1.109/2022 vislumbra um possível controle de jornada, ao determinar que os contratos de trabalho remoto podem ser controlados por jornada ou por produção de tarefas, esclarecendo ainda a discussão em torno da equivalência de conceitos entre o trabalho remoto e o teletrabalho, vejamos:

Antes, por lei, o termo “trabalho remoto” diferia de “teletrabalho”, o que significa que as regras eram diferentes. O teletrabalho era somente o prestado preponderantemente fora das dependências da empresa, por pelo menos três dias na semana. Agora, não importa por quantos dias o colaborador fique fora, as regras são as mesmas. Para o trabalho externo, aquele desenvolvido fora das dependências da empresa, mas que não exige a conexão com o escritório, as regras não mudam (COLAFEMINA, 2022).

A priori, já existia a Portaria nº 373 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), de 25 de fevereiro de 2011, que permitia a adoção de sistemas alternativos para controlar a jornada de trabalho, como GPS, planilhas de registro e indicadores on-line em tempo real, que acusam e possibilitam à empresa acompanhar a atividade do funcionário.

Não é estranho encontrar no Google diversos sites que oferecem o controle de ponto digital, como da TradingWorks (HENRIQUE, 2020), aplicativo que tira uma *selfie* para fazer o reconhecimento facial. Logo, essas possibilidades reduzem a abertura para que a empresa seja processada ou que o funcionário seja explorado, trazendo uma maior segurança jurídica tanto para o empresário quanto para o trabalhador.

Cabe ainda explicar que a recente MP nº 1.109/2022 prevê a possibilidade do empregador alterar o regime de trabalho presencial para trabalho remoto, além de impor o retorno ao serviço presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (PLANALTO, 2022, art. 3º).

2 A jornada de trabalho e a precarização da saúde do trabalhador

Segundo a doutrina e a jurisprudência, a jornada de trabalho é o período estabelecido no contrato que deve ser cumprido pelo empregado. É o tempo que este dispõe a serviço do empregador.

A regra geral prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu artigo 58, *caput*, e pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. A limitação da jornada de trabalho tem em vista que o excesso de trabalho pode trazer problemas à saúde física e mental, inclusive, transgredindo um dos direitos mais importantes do ser humano: a vida digna.

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (DELGADO, 2019, p. 1.024).

Cabe destacar que o *home office* implica várias mudanças. Principalmente com a pandemia, as pessoas foram forçadas a se adequar ao contexto de trabalhar em casa, lidando com família, afazeres domésticos, lazer e se ocupando com o

cumprimento de metas. Dessa forma, é de suma importância que exista o controle de jornada para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados.

Todavia, a legislação pontua que a obrigatoriedade no registro do ponto, por meio de controle de jornada, não é para todos os empregadores, mas para aqueles que têm mais de vinte funcionários, conforme preceitua o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT:

Art. 74. 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, 1943).

O controle da jornada laborativa é necessário por alguns motivos, consoante será observado no decorrer do artigo, sendo um deles a direta ligação entre jornada-salário. Levando-se em consideração a atividade exercida, é com base no tempo que o trabalhador dispõe para realizá-la que ele será remunerado, logo, menor carga horária, menor salário. Apesar disso, a Lei nº 13.467/2017 incluiu o supracitado art. 62, III, que dispensa o controle de jornada para empregados em teletrabalho. Entretanto, com a nova Medida Provisória nº 1.108/2022, tal inciso foi alterado, ficando estabelecida a dispensa de controle somente para os empregados, em teletrabalho, que prestam serviço por produção ou por tarefa.

O art. 62 dispõe que não há imposição de jornada aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, como gerentes e motoristas, e o legislador incluiu o trabalhador em *home office* consoante a previsão do art. 62, III, transcrito:

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

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

III – os empregados em regime de teletrabalho. (grifo nosso)

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se

houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento) (BRASIL, 1943).

Dessa forma, com a Reforma Trabalhista de 2017, os empregados em regime de teletrabalho não tinham jornada de trabalho controlada, conseqüentemente não possuíam direito ao pagamento de horas extras. Entretanto, com o advento da pandemia da covid-19 o número de trabalhadores em regime *home office* aumentou consideravelmente, bem como a realização de horas extras sem pagamento proporcional, devido à falta de fiscalização da jornada.

Insta ressaltar que, ao tempo de conclusão do presente artigo, foi publicada, no dia 25 de março de 2022, a Medida Provisória nº 1.108/2022. Assim, a referida medida, a tempo de finalização do trabalho, não foi convertida em lei e nem perdeu a vigência.

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

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022) (BRASIL, 1943).

A supracitada esclarece e soluciona pontos importantes sobre o teletrabalho. Verifica-se que os únicos empregados, no regime de teletrabalho, que não estão obrigados a ter controle de jornada são aqueles que prestam serviço por produção ou por tarefa, consoante artigo 62, inciso III, da CLT. Logo, os empregadores com mais de 20 empregados terão a obrigação de controlar e limitar a jornada de seus funcionários.

Ainda ocorreu a alteração no artigo 72-B da CLT, portanto, para ser caracterizado o trabalho remoto/teletrabalho/trabalho híbrido, não há mais a necessidade de preponderar o trabalho nas dependências do empregador.

A mencionada alteração é de suma importância para os empregados, visto que o teletrabalho, por si só, não é suficiente para inibir a fiscalização da jornada laboral. Ensina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1064) que existem dois tipos de jornada, as que são e as que não são controladas. Na jornada de trabalho controlada, é possível que o trabalhador receba horas extras caso exceda a jornada estabelecida contratualmente.

Por outro lado, nas jornadas não controladas o empregado perde tal direito, visto que não há o efetivo controle e fiscalização, assim, “trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro – por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 1065).

A falta de controle e fiscalização muitas vezes torna o trabalhador ainda mais vulnerável em relação ao empregador, pois aquele teme a perda do emprego e por isso acaba se submetendo a jornadas extensivas para que as atividades e as metas sejam realizadas sem qualquer compensação.

O pesquisador Robinson Barbosa (2006, *apud* VON RANDOW, 2021) leciona que o teletrabalho tem como consequência “menos direitos trabalhistas e sociais, principalmente pelo trabalho ser facilmente ocultável dos órgãos fiscalizadores e dos sindicatos”.

Ressalta-se que o não controle no *home office* não é uma regra, mas uma presunção, visto que sempre que possível será realizado o controle de jornada. No entanto, apesar do *home office* ser intrínseco à tecnologia e aos meios de comunicação, é fundamental a fiscalização e supervisão atentando às garantias pessoais e fundamentais do trabalhador.

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Assim, mesmo que o trabalho esteja sendo desenvolvido no domicílio do empregado, a tecnologia permite que haja fiscalização em determinados casos. Ocorre que, em virtude do momento pandêmico e a falta de preparação para a modalidade remota, situações de violação dos direitos trabalhistas surgiram na sociedade brasileira.

Consoante Diego de Oliveira Souza (2021), a precarização já começa com a adesão do *home office* sem os meios adequados para o exercício da atividade laborativa. É possível verificar violações na forma como é feito o controle de jornada ou até mesmo na falta de controle e a excessiva jornada de labor, contribuindo com a precarização do trabalho, do trabalhador e de sua saúde.

A rápida adaptação ao trabalho remoto de caráter compulsório não foi acompanhada ou precedida de preparação material ou psicológica. Trabalhadores e gestores foram impelidos a adquirir habilidades afetivas para a comunicação mediada por tecnologias, assertividade para buscar ajuda e suporte social de colegas e superiores, aprender a regular os tempos de trabalho e descanso, equilibrar as atividades

do trabalho com as domésticas e regular os diversos estados afetivos que o isolamento exacerbou (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2021).

Outrossim, é característico do *home office* o autoisolamento do trabalhador, o que reflete diretamente na sua saúde. Esse cenário se complica com as jornadas extraordinárias. Segundo notícia divulgada pelo Jornal CNN Brasil (2021), o excesso de trabalho tem provocado o aumento no número de mortes por doenças cardíacas e derrame, aponta ainda que 745 mil pessoas morreram devido ao trabalho com extensa carga horária.

É notável que a saúde mental vem a ser a mais afetada. Estresse, incertezas, o medo da infecção, a insegurança no trabalho, tudo isso contribuiu para que o ambiente de trabalho fosse conturbado. Para o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 781), esses gatilhos podem gerar a famigerada “Síndrome de *Burnout* ou Síndrome de Esgotamento Profissional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente de trabalho”.

Ainda sobre isso, as pesquisadoras Tânia Maria de Araújo e Iracema Lua (2020) abordam as consequências produzidas na pandemia da covid-19 no desenvolvimento da precariedade do trabalho remoto. Observa-se que a ideia de flexibilização, nesta modalidade, é uma maneira de iludir o empregado, que acaba se esquecendo de aspectos importantes; como a ausência de controle de jornada (em regra) coopera com o aumento da carga horária sem qualquer compensação, além disso, é acumulada com as tarefas domésticas e familiares:

Ao mesmo tempo em que criou situação protegida contra a COVID-19, também inaugurou demandas e exigências, em condições laborais não reguladas, com potencial de incrementar os riscos ocupacionais e a ocorrência de adoecimento, como as LER/DORT e os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Isso se agrava com a responsabilidade, remetida aos trabalhadores, de prover as condições de trabalho e situações seguras para o exercício profissional (ARAÚJO; LUA, 2020).

Nesse sentido, percebe-se que a pandemia da covid-19 provocou mudanças repentinas, na seara trabalhista, tendo como consequência a adesão em grande escala do trabalho *home office*. Entretanto, um dos maiores desafios a ser enfrentado no ambiente de trabalho em *home office* é a falta de separação de um espaço neutro para a execução do labor e a vivência do lar, tornando o cotidiano cada vez mais exaustivo e propício a fatores como a exaustão e a sobrecarga trabalhista.

2.1 Das doenças ocupacionais

O artigo 7º da CF que se refere aos direitos sociais prevê, nos incisos XXII e XXIII, o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, correlacionando as condições de trabalho com a saúde e qualidade de vida do trabalhador, em razão do caráter ambiental e sanitário que possuem.

Ao tratar dos excessos corroborados a uma inexistente jornada, é congruente pensar que tipos de problemas podem vir a ser causados. Para o ministro Delgado, a questão da jornada é diretamente refletida nas condições internas do trabalho, sobretudo nos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços.

A modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infelizmente do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 1.026).

As doenças ocupacionais são qualquer tipo de complicação de saúde produzida ou desencadeada pelo exercício profissional. Consoante já discutido, com a pandemia da covid-19, o espaço da casa passou a ser o local de trabalho, e grande parte desses ambientes não está adequado, gerando prejuízo para a saúde do trabalhador, ademais, houve a intensificação do trabalho. Assim, verifica-se o aumento de Lesões por Esforços Repetitivos – LER e Distúrbios Relacionados ao Trabalho – DORT (FUNDACENTRO – Ministério da Economia, 2021).

Tal fato é claramente verificado na atividade profissional dos professores, que com as aulas remotas passaram a ficar um longo período em frente às telas de computadores, celulares ou notebooks, fazendo movimentos repetitivos. Segundo a pesquisadora Wackssia Luana Araújo (2021), “Os professores, por estarem sempre executando movimentos repetitivos, muitas vezes, com posturas inadequadas e desfavoráveis condições ergonômicas, são alvos muito suscetíveis para o acometimento das doenças do trabalho”.

Ainda, como menciona Luciano Martinez (2020, p. 128), as doenças ocupacionais são equiparadas a acidentes de trabalho, isso nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991. Para tanto, há a Norma Regulamentadora nº 17, que trata sobre a saúde ocupacional do trabalhador. Na visão de Gabriela Alves (2021) seria:

A Norma Reguladora NR-17 define os requisitos básicos no Brasil acerca das questões ergonômicas, torna obrigatório o cumprimento pelas empresas das orientações e procedimentos da Medicina do Trabalho, tencionando “estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”.

Para o Ministro Maurício Godinho Delgado (2019, p. 746), é inegável o nexo de causalidade entre o ambiente de trabalho e as possíveis patologias advindas com o labor. Vejamos:

De fato, essencialmente na seara da infortunística é que as atividades laborativas e o próprio ambiente de trabalho tendem a criar para o obreiro, regra geral, risco de lesões mais acentuado do que o percebido na generalidade de situações normalmente vivenciadas pelos indivíduos na sociedade.

O art. 29 da MP nº 927/2020 contempla a possibilidade da covid-19 vir a ser caracterizada como doença do trabalho, sendo que o ônus da prova caberá ao empregador no que se refere à verificação de doença ocupacional do seu empregado. O STF também entendeu ser legal a concessão de auxílio por incapacidade temporária mediante apresentação de atestado médico de covid-19 (ADI nº 6.928).

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência, a covid-19 esteve ocupando o terceiro lugar no *ranking* dos principais motivos de afastamento dos profissionais no trabalho, sendo concedidos 37.045 auxílios-doença. Em julho de 2021, foram 68.014 concessões (G1, 2021).

Na Nota Técnica nº 17/2020, o MPT orienta ainda que as empresas devem observar os parâmetros de ergonomia para empregados em *home office*, “oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei”.

3 O conflito entre o controle da jornada de trabalho e os direitos constitucionalmente garantidos

A importância dada à duração do trabalho não é atual. A Primeira Revolução Industrial é o marco para o surgimento dos direitos trabalhistas, visto que nessa época a jornada costumava ser de até 16 horas diárias. Isto é algo tão significativo que o próprio Código Penal, no art. 149, enquadra a jornada exaustiva de trabalho como condição análoga à escravidão.

Nesse sentido, a Constituição de 1988 não poderia deixar de trazer alguns direitos sociais visando máxima efetividade de sua aplicabilidade, de modo a assegurar condições mínimas de trabalho, como o salário mínimo, a irredutibilidade salarial e a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Entretanto, quando observadas as mudanças trabalhistas ocorridas no período pandêmico, verifica-se uma violação direta a tais garantias.

Ao tratar do controle de jornada dentro do viés da covid-19, é indispensável abordar as medidas provisórias que vigoraram nesse período, sobretudo a 927 e a 936. A primeira instituiu o regime de teletrabalho, sem a necessidade de concordância do trabalhador, este deveria apenas ser comunicado com antecedência mínima de 48 horas, por meio eletrônico ou por escrito, flexibilizando os direitos trabalhistas com o discurso de que estaria facilitando alterações contratuais entre empregado e empregador.

Na opinião de Paulo e Marilda Ferracioli (2020, p. 59) essa MP seria um permissivo à adição de práticas que transgrediram a legislação trabalhista, pois “o empregado é deslocado para a modalidade de teletrabalho durante a pandemia e pode-se ver sem qualquer proteção legal contra a exigência de jornada extraordinária, caso fosse adotada uma interpretação isolada do texto da MP 927”.

Convertida para a Lei nº 14.020/20, a MP nº 936/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que possibilita a pactuação individual da redução da jornada e do salário, um acordo individual para suspensão do contrato de trabalho e o pagamento, pela União Federal, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Uma nova mudança legislativa atual foi a MP nº 1.108/2022, que impôs a figura do trabalho remoto até mesmo para estagiários e aprendizes. No entanto, ao tentar um controle de jornada, ela abriu margem para supressão de direitos trabalhistas, pois a regra agora é: ou o controle de jornada ou a flexibilidade na execução das tarefas.

O contrato por jornada deve ter controle de horários com a marcação de ponto e dá direito a horas extras. Já no modelo por produção de tarefa, estabelece-se o serviço a ser entregue, sem a necessidade de cumprimento de jornada (COLAFEMINA, 2022).

É estranho pensar que ambas as MPs mitigam os preceitos do artigo 7º, XIII, da Carta Magna, que garante a todo trabalhador o direito a uma jornada de trabalho em quantidade razoável, para adaptá-los às necessidades empresariais em razão da crise econômica, sendo isso, portanto, um retrocesso no âmbito juslaboral e fixando um tipo transigente para que medidas como essas se tornem cada vez mais comuns na seara trabalhista.

Para as pesquisadoras Aysha de Souza e Aline Carvalhido (2020) a supressão dos direitos não pode ser justificada pela eventualidade da pandemia:

A supressão dos direitos dos trabalhadores, que foram conquistados após anos de luta, constitui verdadeiro retrocesso no âmbito juslaboral e, no caso em questão, não pode ser pautada na excepcionalidade do momento, tampouco ser considerada a única alternativa de proteção ao desemprego.

A principal discussão dos debates em torno das recentes legislações que aderem ao *home office* é em relação a sua constitucionalidade, pois estas afetam direitos fundamentais dos trabalhadores, como a suspensão do contrato de trabalho e a redução de salário. Como já foi mencionado, uma das garantias principais dos trabalhadores é a irredutibilidade salarial, no entanto o art. 7º, VI, da CF/88 permite que a redução salarial seja feita através de convenção ou acordo coletivo de trabalho. A MP nº 936/2020 contraria essa regra ao permitir que tais reduções sejam feitas por meio de acordos individuais.

Dentro dessa perspectiva, incluir o *home office* no rol dos dispensados do controle de jornada poderia implicar violações ao direito à saúde e ao meio essencial e sadio à qualidade de vida, ambos dispostos nos artigos 196 e 225 da Constituição. Apesar do discurso de que é difícil obter um controle de jornada, isso não é impossível. Para Paulo e Marilda Ferracioli (2020, p. 60) o direito à desconexão pode ser obtido através de ferramentas simples, proporcionadas pelo avanço tecnológico, auxiliando assim na melhoria das relações de trabalho:

É necessário, portanto, que o ordenamento jurídico no que se refere à jornada do teletrabalho respeite o direito à desconexão, qual seja, “a liberdade do indivíduo de usar o seu tempo de vida livremente e como lhe parecer conveniente—sem estar vinculado às suas demandas laborais” (FINCATO; LEMONJE, 2019, p. 125). A utilização de ferramentas simples pode, na prática, evitar com que haja a prestação exacerbada de labor sem a devida remuneração pelo tomador, considerando também que vários empregados não estavam acostumados com o trabalho em domicílio e estão se acostumando a essa nova realidade.

4 A (in)eficácia de realizar o controle de jornada no trabalho *home office*

A realidade do trabalho remoto é cada vez mais concreta e, no regime do teletrabalho, bem como no *home office*, o empregador não tem a obrigatoriedade

de realizar o controle de jornada, nos termos do artigo 62, inciso III, da CLT. Isso antes da Medida Provisória nº 1.108/2022, visto que esta alterou o inciso III do referido artigo, para desobrigar somente os trabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa.

Entretanto, verifica-se a possibilidade do controle e fiscalização, além da repercussão disso em outros direitos trabalhistas, vejamos:

O simples fato de realizar serviço externo não significa dizer que o empregado não possua horário de trabalho. Se houver como controlar os horários de entrada e de saída, mesmo que o empregado realize atividade externa, estará sujeito à jornada normal de trabalho, bem como ao pagamento das horas suplementares eventualmente laboradas (SARAIVA; SOUTO, 2018, p. 200).

A fiscalização a distância ainda é um processo complexo, pois há grandes chances de ferir a privacidade e a intimidade do trabalhador, visto que este não está mais no ambiente físico do empregador, logo, são por meios telemáticos e informatizados que serão efetuados a fiscalização e o controle de jornada.

Por meios tecnológicos, torna público, acessível ao olhar do outro, o que era privativo, promovendo uma certa condição de intimidade desprotegida. É na nossa casa, com nossa família, com nossos animais de estimação e com os sons da nossa vizinhança que o trabalho se implanta e torna boa parte disso visível ao outro: uma porta se abre na tela do computador e nos invade, permitindo o acesso a um mundo privado, pessoal e, até então, protegido na nossa intimidade (ARAÚJO; LUA, 2020).

Consoante Elisa Morgenstern e Dori Luiz (2016), trabalhar fora da dependência física do empregador não é motivo que descarte a possibilidade de ser realizado o controle de jornada, já que, atualmente, existem *softwares* que permitem tal controle, seja por cartões virtuais de marcação de ponto, seja por conexão remota.

Conforme mencionado anteriormente, o *home office* tem como uma de suas vantagens a possibilidade de o próprio trabalhador criar seu horário, já que há uma flexibilização. Entretanto, quando a flexibilização de horário não é organizada da maneira correta, o trabalhador permanece conectado ao serviço além da carga horária estipulada. Diante disso, observa-se a essencialidade do controle de jornada, pois é um instrumento de subordinação e também é uma forma de proteção para o trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior (2008), com a normalização da palavra “flexibilização”, a sociedade acaba se esquecendo da

função primordial do Direito do Trabalho, que é assegurar condições dignas ao trabalhador, com melhoria social e econômica. Dessa forma, os direitos mínimos consagrados pela legislação brasileira acabam sendo vistos como direitos máximos, como uma grande conquista. Logo, nas palavras do autor, “ao analisarmos os aspectos formais da compensação de jornada não mais colocamos em discussão a ilegalidade da utilização de trabalho em horas extras de forma ordinária e até legitimamos a situação criando o instituto das horas extras habituais”.

Apesar de o trabalho ser realizado no interior da residência do trabalhador, tendo, em muitas das funções, a possibilidade dos próprios trabalhadores estipularem seus horários, existe a necessidade de se realizar o controle de jornada, para que os direitos conquistados no decorrer da história não sejam, mais uma vez, violados. Além disso, o controle de jornada possibilita a responsabilidade do empregador diante do labor prestado pelo seu subordinado, inclusive no que tange aos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária à prestação do trabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, consoante o art. 75-D da CLT:

O trabalhador que leva o trabalho para casa, por exemplo, quebra o ambiente familiar, traz para si, sem perceber, parte dos custos da produção (conta de luz etc.), e não vislumbra a responsabilidade daquele que explora economicamente seu trabalho quanto ao meio-ambiente do trabalho, no que tange ao aspecto ergonômico e no que diz respeito à limitação da jornada de trabalho (SOUTO MAIOR, 2008).

O *home office* realizado em desacordo com o previsto em lei acaba sendo prejudicial para o trabalhador, que não tem sua remuneração devida a título de quantificação de horas extras, além de assumir despesas que não deveriam ser suas, e principalmente tem seu tempo de lazer e convívio com a família prejudicado.

Insta salientar que uma das modificações advindas com a MP nº 1.108/2022 é a escusa legal dada ao empregador, que agora não é responsável por arcar com as despesas caso o empregado tenha optado por realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato (art. 75-C, §3º, CLT).

Para além, no *home office*, é preciso ter o extremo cuidado para que o controle não se torne uma forma de subordinação desordenada, sendo essencial observar como este pode ser realizado.

Em 2020 surgiu a polêmica Cabine da Stefanini (GHEDIN, 2020). Excedendo os limites do controle de jornada e tornando-se uma violação à intimidade e à vida privada, o *Home Booth* era uma cabine individual, a ser colocada na casa do funcionário, com biometria facial para *login*, monitoramento de horários de *login*, *logout*,

todo o tráfego da internet e uso do computador, emitindo relatórios automáticos da jornada de trabalho do funcionário, índices diversos de desempenho para o supervisor/empregador.

Não obstante, diversas empresas lucraram na pandemia por oferecer serviços que monitoram o computador dos funcionários. Em uma pesquisa realizada pela Revista Você S/A (2021), as empresas contam como realizaram esse controle e o efeito que a covid-19 teve sobre eles:

A fSense oferece um painel no qual os gestores acompanham ao vivo os sites que os funcionários acessam e, a cada 30 segundos, captura uma imagem da tela (adeus, WhatsApp Web...). Depois da Covid-19, a procura por esse tipo de serviço cresceu de forma exponencial, claro. De março para cá, as vendas de licenças de uso do sistema da fSense aumentaram em 2.000%. Hoje, 6 mil funcionários de mais de 100 companhias, como Cielo e Net, têm o software da empresa instalado em suas máquinas.

A Nota Técnica nº 17/2020 do Ministério Público do Trabalho, no tópico 9, garante que o teletrabalho, ou no caso *home office*, seja feito de forma menos invasiva, atendendo o respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores. Além disso, cita em diversos pontos questões típicas do controle de jornada, tais como a garantia do gozo de intervalos e a especificação de horários para o atendimento das demandas virtuais.

4. GARANTIR ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador (5.2 a 5.4).

16. ADOTAR mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020.

A Justiça do Trabalho corrobora com essa instrução ao entender que é possível a fiscalização e o controle remoto de jornada, inclusive de aparelhos corporativos.

Não basta que o empregado trabalhe distante dos olhos do empregador para que se aplique o disposto no inciso I do art. 62 da CLT, pois a fiscalização e controle de horário de trabalho do empregado podem ocorrer de variadas formas, inclusive por contatos telefônicos, meios eletrônicos ou informatizados, registro dos horários de trabalho em locais distintos da sede da empresa, contatos com os clientes visitados pelo empregado, comparecimento do empregado no estabelecimento do empregador no início e/ou no final da jornada, visitas de rotina pelo superior hierárquico etc. Também não se pode olvidar que a eletrônica e a informática revolucionaram os meios de comunicação, de controle e de segurança, não podendo o Poder Judiciário ficar alheio a essa realidade.

(TST - AIRR: 7553920175090006, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 02/02/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 07/02/2022).

Ressalta-se que, em 2017, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) lançou o Enunciado 214, que afirma que nos casos em que for possível o controle de jornada, por meio de meios informatizados ou telemáticos, o empregador deve pagar pelas horas extras eventualmente laboradas pelos empregados em teletrabalho.

Diante disso, mesmo com a pandemia da covid-19 e a adoção do *home office*, com as medidas provisórias, sobretudo a nº 1.108/2022, verifica-se que a presunção do art. 62, III, da CLT é afastada a partir do momento que a empresa exige que o empregado esteja on-line e à disposição. Ademais, graças aos desenvolvimentos tecnológicos, os empregadores detêm condições efetivas para controlar remotamente os acessos e o tempo de efetivo labor.

Contudo, ainda é um tema bastante polêmico, em razão da dificuldade de comprovação das horas trabalhadas e de como ocorre tal fiscalização. Logo, há a necessidade de uma maior atenção quanto às normas já existentes, bem como adequação à realidade prática, com condições que minimizem os riscos à saúde dos trabalhadores, principalmente para se ter um controle com limitação da jornada.

Considerações finais

Diante do supracitado, constata-se que a modalidade remota não é uma novidade na seara trabalhista, no entanto, foi com o advento da pandemia da covid-19 que essa forma de trabalho foi expandida e popularmente conhecida.

Ocorre que as mudanças ocasionadas lesaram significativamente os direitos dos trabalhadores, principalmente porque não há uma fiscalização do labor. Nesse sentido, é possível que o empregado trabalhe por um período além do que foi

pactuado e não receba a contraprestação legal por isso. Ademais, uma das consequências da intensificação da jornada laborativa é o aumento de doenças ocupacionais, como por exemplo a LER e DORT.

Diante disso, verificou-se que, apesar da legislação trazer escusas e omissões sobre o controle, é pacífico o entendimento doutrinário e jurisprudencial de que é possível, principalmente devido aos inúmeros avanços tecnológicos que permitiram um registro e mapeamento do expediente do trabalhador, sejam eles visuais, índices de desempenhos ou *logins* e *logouts*.

Destarte, destaca-se que um dos pontos-chave para a elucidação do problema foi a vigência da MP nº 1.108/2022, que resolveu em parte esse dilema, possibilitando a prestação de serviço por jornada ou por produção ou tarefa, embora, na hipótese de produção ou tarefa, não são aplicáveis as regras sobre duração do trabalho previstas na CLT (jornada, controle de horário, horas extras). Para além, o presente artigo não visa a conclusão do tema, mas tem como objetivo demonstrar tais conflitos e discutir sobre eles.

The home office in the pandemic: an analysis from the work day

Abstract: This article aims to analyze the situation of workers during the covid-19 pandemic, working from home, depending on their working hours. The objective is to explore the legislative changes, especially the provisional measures, and demonstrate the inaccuracy about the control of working hours, especially overtime, which results in numerous violated constitutional rights, such as the right to rest. Therefore, it is discussed: To what extent and if it is possible to carry out a journey control that preserves the rights of the worker and guarantees the minimum conditions of personal safety? The general objective was to analyze the possibility of carrying out the control of working hours in accordance with the legislation and the fundamental rights of the worker. As specific objectives, we sought to analyze the differentiation between teleworking and *home office*, the impacts of this system on the health and rights of workers and also to analyze the parameters about a possible control of the working day. As a methodology, the literature review and documental and jurisprudential analysis were used. This article is justified by the fact that the worker is not a machine available to the employer, so he is a being completely endowed with duties and rights that must be observed and respected.

Keywords: *Home office*. Workday. Provisional measure. Right to rest.

Referências

ALVES, Gabriela. *A potencialização do teletrabalho na pandemia da covid-19 e a responsabilidade do empregador quanto às normas de ergonomia*. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/20094>. Acesso em: 7 mar. 2022.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [on-line], v. 46, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>.

BALARDINI, Douglas Jivago; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. *Reflexões sobre a pandemia: o teletrabalho e o direito de desconexão do trabalhador*. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com>.

br/bitstream/ANIMA/18213/1/ARTIGO%20-%20Douglas%20Jivago%20Balardini.pdf. Acesso em: 1º maio 2022.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. *Revista Direito e Liberdade*. ISSN Eletrônico 2177-1758. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2022.

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

BRASIL. *Portaria Ministro de Estado do Trabalho – MTB nº 3.626, de 13.11.1991*. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portariamt3626_1991.htm. Acesso em: 4 maio 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, 2017.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022*.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022*.

BORGES, Silvana de Albuquerque Bispo. *Teletrabalho e jornada de trabalho: Os impactos da pandemia covid-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada no teletrabalho*. Dissertação de graduação. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15256>. Acesso em: 4 maio 2022.

CALCINI, Ricardo; DE ANDRADE, Dino Araújo. *Home office e os riscos trabalhistas*. *Revista Consultor Jurídico*, set. 2020. Acesso em: 1º maio 2022.

CALCINI, Ricardo Souza; BORBA, Priscila Klauss de. Doenças ocupacionais na pandemia do Covid-19 e os impactos trabalhistas e previdenciários. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, p. 184-196, 2020.

CALCINI, Ricardo; DE MORAES, Leandro Bocchi. *Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos>. Acesso em: 4 maio 2022.

CARVALHO, Cristiane Souza de. *A responsabilidade do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho*. Dissertação Graduação. Disponível em: <http://ri.ucsul.br:8080/jspui/handle/prefix/2756>. Acesso em: 4 maio 2022.

CNN BRASIL. *Longa jornada de trabalho aumenta número de mortes por doença cardíaca e derrame*. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/longas-jornadas-de-trabalho-aumentam-mortes-por-doencas-cardiacas/>. Acesso em: 4 maio 2022.

COLAFEMINA, Martina. *Entenda o que muda na sua vida com a MP do trabalho remoto*. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/03/entenda-o-que-muda-com-a-sancao-da-mp-do-teletrabalho/>. Acesso em: 1º abr. 2022.

DANTAS, Wackssia Luana Araújo. *Atuação da fisioterapia nos impactos na saúde do trabalhador decorrentes das modalidades de trabalho remotas em professores atuando em home office: revisão integrativa*. 2021. Monografia. Repositório Universitário da Ânima –RUNA. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18049> Acesso em: 4 maio 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. *Primeiros impactos da pandemia no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta15.html>. Acesso em: 7 fev. 2022.

FERRACIOLI, Paulo; FERRACIOLI, Marilda. *Teletrabalho e controle de jornada em época de covid-19*. In: FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olívia Knopik (org.). *Os impactos da covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho*. Belo Horizonte: Senso, 2020.

FILHO, Rodolfo Pamplona; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da covid-19. *Revista Direito UNIFACS*. ISSN 1808-4435, n. 242, 2020.

FUNDACENTRO – MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *LER/Dort tem causas multifatoriais*. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/assuntos/noticias/noticias/2021/marco/ler-dort-tem-causas-multifatoriais>). Acesso em: 4 maio 2022.

G1, Marta Cavallini. *Covid-19 gerou 37 mil concessões de auxílio-doença em 2020*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/14/covid-19-gerou-37-mil-concessoes-de-auxilio-doenca-em-2020.ghtml>. Acesso em: 4 maio 2022.

G1, Marta Cavallini. *Covid-19 é a principal causa de afastamento do trabalho em 2021; em 7 meses, as concessões de auxílio-doença equivalem a 54% de 2020*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/10/covid-19-e-principal-cao-de-afastamento-do-trabalho-em-2021-e-sequelas-devem-aumentar-concessoes-de-auxilio-doenca.ghtml>. Acesso em: 4 maio 2022.

G1. *Home office deixa profissionais mais ansiosos e estressados, revela pesquisa do LinkedIn*. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/05/27/home-office-deixa-profissionais-mais-ansiosos-e-estressados-revela-pesquisa-do-linkedin.ghtml>. Acesso em: 3 maio 2022.

GHEDIN, Rodrigo. *A cabine de home office da Stefanini*. Disponível em: <https://manualdousuario.net/stefanini-cabine-home-office/>. Acesso em: 13 set. 2021.

HENRIQUE, Edgar. *Sistema de ponto eletrônico por reconhecimento facial: como funciona?* Disponível em: <https://tradingworks.com.br/ponto-eletronico-por-reconhecimento-facial/>. Acesso em: 3 maio 2022.

JONONE, Lucas. *Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office*. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>. Acesso em: 7 fev. 2022.

LIMA, Luciana. *Sorria, você está no Big Brother do Chefe*. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/especiais/sorria-voce-esta-no-big-brother-do-chefe/>. Publicada em: 14 jan. 2021. Acesso em: 7 mar. 2022.

MAENO, Maria. *Doenças ocupacionais relacionadas à pandemia de covid-19: fatores de risco e prevenção*. *Revista TRT-2*, São Paulo, n. 25, p. 108-121, 2021. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13988/maeno_maria_doencas_ocupacionais.pdf?sequence=4.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. *O trabalho nos tempos do coronavírus*. SaraivaJur. 2020.

MENDES, Ana Jullya de Souza; STRUZIATO, Izabela Cristina. *Os benefícios e desafios do trabalho home office*. Disponível em: <https://doi.org/10.47283/244670492021090241>.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. *A imposição do home office e suas consequências trabalhistas*. Memorial TCC – Caderno da Graduação – 2016. Disponível em: <https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133/34>.

NICOLAU, Isabela Barbosa. *As relações trabalhistas na pandemia (Covid-19): análise e considerações das medidas provisórias 927 e 936*. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/291>. Acesso em: 4 mar. 2022.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de covid-19. *Cadernos de Saúde Pública* [on-line], v. 37, n. 3, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321>.

PAULA, Valéria Wessel S. Rangel de. *Temas polêmicos de Direito do Trabalho provocados pela pandemia*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/30909-temas-polemicos-de-direito-do-trabalho-provocados-pela-pandemia>. Acesso em: 7 mar. 2022.

PGT. *Nota Técnica 17/2020 do Gt Nacional Covid-19 e do Gt Nanotecnologia/2020*. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qlu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNebXcUATURtUYamM_p7WLnzEOaaHw9q4Uc. Acesso em: 4 maio 2022.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). *O Direito do Trabalho na crise da covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. *Direito do trabalho concursos públicos*. 20. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. A Proteção ao Trabalho na Constituição Federal de 1988 e a Adoção do Permissivo Flexibilizante da Legislação Trabalhista no Brasil. *Constituição, Economia e Desenvolvimento. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, Curitiba, vol. 4, n. 7, p. 274-301, jul./dez. 2012.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Ricardo Talles Cota. *Teletrabalho no contexto da pandemia do covid-19*. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20covid-19.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A Supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*, 2008. Disponível em: jorgesoutomaiorm.com.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021, DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311.

SOUZA, Aysha Jordhana Matias de; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Os limites constitucionais da flexibilização juslaboral na pandemia do covid-19. *Revista Científica UNIFAGOC. Caderno Jurídico*. ISSN: 2525-4995, vol. I, 2020.

TST. *Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver*. Material Educativo. 1. ed. dez. 2020.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin *et al*. Os desdobramentos do *home office* durante a pandemia: O novo ambiente de trabalho e suas consequências. *Revista Noite Acadêmica*. ISBN nº 978-65-89250-02-9. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688/2014>. Acesso em: 4 maio 2022.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

RIBEIRO, Camila Sampaio; CARVALHO, Rayra Batista Rodrigues. O *home office* na pandemia: uma análise a partir da jornada de trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 46, p. 9-29, jul./set. 2022.
