

UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PARA O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM HOME OFFICE

USE OF INFORMATION TECHNOLOGY TO CONTROL THE WORKDAY AT HOME OFFICE

171

Rafael Aparecido Correa de Moraes¹, Marcia Regina Reggiolli²

1- Discente na Faculdade de Tecnologia de Itapira “Ogari de Castro Pacheco”; 2- Doutora em Ciências (Instituto de pesquisa Energéticas e Nucleares – USP), Docente da Faculdade de Tecnologia de Itapira “Ogari de Castro Pacheco”.

Contato: marcia.reggiolli@fatec.sp.gov.br

RESUMO

A primeira prática de trabalho remoto ocorreu nos Estados Unidos em 1857. Naquela época, o telégrafo era utilizado para o trabalho, um sistema de envio e recebimento de informações que utiliza a eletricidade para enviar informações codificadas por fios”. No Brasil, os termos Home Office e Teletrabalho são utilizados como sinônimos, a expressão Home Office caracteriza uma relação específica dentro do teletrabalho, referente ao trabalho que é realizado na residência do empregado, não em qualquer lugar, como afirma ser o conceito de teletrabalho. O home office, em geral, tem se disseminado como meio de trabalho eficiente e viável, pela modalidade adaptada aos avanços das tecnologias de informação e comunicação e pela tendência de um modo de trabalho a ser amplamente realizado no futuro. O presente estudo teve como objetivo geral identificar quais as ferramentas da tecnológica da informação e comunicação estão sendo usadas no controle da jornada de trabalho dos funcionários em home office. Utilizou-se da pesquisa descritiva e exploratória para o desenvolvimento do trabalho. Verificou-se que basicamente duas ferramentas tecnológicas são utilizadas para o controle da jornada do pesquisados em *home office*. Através do estudo foi possível verificar que há interesse por parte das empresas que utilizam-se do modelo organizacional de trabalho em home office o controle da jornada, inclusive com o pagamento de horas extras, o pagamento e fornecimento de máquinas e mobiliário e infraestrutura para o melhor desempenho do funcionário e produtividade, cumprindo de forma adequada a legislação em vigor a CLT em seu artigo 75-C e 75-D.

Palavras-Chave: *Home Office*. Controle. Jornada. Ferramentas.

ABSTRACT

The first practice of remote work occurred in the United States in 1857. At that time, the telegraph was used for work, a system for sending and receiving information that uses electricity to send information encoded by wires." In Brazil, the terms Home Office and Telework are used as synonyms, the expression Home Office characterizes a specific relationship within telework, referring to the work that is performed at the employee's residence, not anywhere, as it claims to be

the concept of telework. The home office, in general, has spread as an efficient and viable means of work, by the modality adapted to the advances of information and communication technologies and by the tendency of a way of working to be widely carried out in the future. The present study had as general objective to identify which tools of information and communication technology are being used in the control of the working day of employees in home office. Descriptive and exploratory research was used for the development of the work. It was found that basically two technological tools are used to control the journey of the researched in home office. Through the study it was possible to verify that there is interest on the part of companies that use the organizational model of work in home office the control of the workday, including the payment of overtime, the payment and supply of machinery and furniture and infrastructure for the best performance of the employee and productivity, adequately complying with the legislation in force the CLT in its article 75-C and 75-D.

Keywords: Home Office. Control. Journey. Tools.

INTRODUÇÃO

Segundo Costa (2007, p.106-107), o teletrabalho já é há décadas utilizado em vários países desenvolvidos, com objetivo de descentralizar o trabalho, proporcionando melhor qualidade de vida e expandindo a economia de forma universal. O modelo de Home Office surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio* e em 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRAT). E nesse mesmo período, a Internet e os computadores pessoais se popularizaram no Brasil.

Somente em 2017, de acordo com a Lei nº 13.467, o teletrabalho foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. De 1997 para 2022, mais de 20 anos se passaram, a qualidade de nossas redes telefônicas e de Internet melhorou significativamente, os custos diminuíram, a disponibilidade remota aumentou e novos tipos de trabalho surgiram. Tudo isso contribuiu para o desenvolvimento do *Home Office* brasileiro, modalidade de trabalho que se propagou e se popularizou no Brasil e no Mundo com a chegada da pandemia do novo coronavírus, no final de 2019, com aprofundamento nos anos seguintes 2020 e 2021.

O *home office*, que já era uma prática existente em diversas profissões, tem se expandido na forma de emprego formal, especialmente no teletrabalho (SANTANA, 2018). Já Toledo (2020) afirma que durante o isolamento social imposto pelo momento de pandemia, as organizações viram no trabalho remoto a forma de assegurar sua rotina, mantendo seu funcionamento.

Com a chegada da vacinação em massa a pandemia do novo coronavírus arrefeceu, mas a nova modalidade de trabalho em *home office* permaneceu. As notícias veiculadas pela mídia em geral, dão conta de que muitas empresas ensaiam um modelo de trabalho híbrido, ou seja, alguns dias de trabalho nas instalações da empresa e outros em *home office*.

Segundo um estudo realizado pelo INE e pelo BdP, no final do mês de abril, de 2020, 58% empresas respondentes (n=4) tinham pessoas efetivamente em teletrabalho. Na

segunda quinzena do mês de maio de 2020, 53% das empresas mantinham trabalhadores em teletrabalho, tendo 14% das mesmas cerca de 75% do seu total de empregados.

Já em trabalho alternado, combinando o teletrabalho com a presença em escritório, pelo menos 46% das empresas o faziam. No 3º trimestre de 2020 verificou-se que apenas 14,2% da população empregada exerceu funções em teletrabalho, diminuindo e em 1,9 pontos percentuais no 4º trimestre (11,6%).

O *home office* é então uma estratégia que segundo a FIA “foi adotada por 46% das empresas, entre estes o ramo de serviços hospitalares fica com a porcentagem de 53% de seus colaboradores em *home office* e 47% na indústria, as grandes empresas somam 55% e as pequenas empresas 31%” (MELLO, 2020, p.1).

Ao relacionar o trabalho *home office* para idosos, pesquisa realizada, por ROMERO & SILVA, (2021), apresenta o seguinte resultado: 50,5% das pessoas idosas entrevistadas em um conjunto amostral de 9.173 idosos, trabalhavam antes da pandemia, destes 57,9 % tinham vínculo empregatício e 42,1% eram informais. Dos entrevistados 8,3% continuaram trabalhando normalmente durante a pandemia, 21,2% trabalharam, mas em modalidade *home office*, destes 1,1% perderam o emprego e 22,3% não trabalharam por orientação da empresa, permanecendo assim fora do ambiente de trabalho em isolamento, mas com acordos entre as partes ou em modalidades previstas pelo governo como férias antecipada, suspensão de contratos e outros.

O estabelecimento das fronteiras entre tempo e espaço de trabalho, e tempo e espaço familiar tem se apresentado como um dos grandes desafios no trabalho *home office* segundo Hara (2011).

O *home office* foi por muito tempo desprezado como forma de trabalho viável, mesmo entre organizações atualizadas no mercado, o trabalho em casa não era uma perspectiva competitiva, principalmente no Brasil onde a cultura ainda é embasada no controle e não no resultado.

No entanto, com a chegada da pandemia do novo coronavírus que assolou o mundo inteiro, instituições públicas, privadas e todo setor comercial foram obrigados a se reinventar com a obrigatoriedade do distanciamento social, como alternativa de prevenção ao vírus e por consequência o *home office* como estratégia para a continuidade dos negócios por parte das empresas.

Portanto, o estudo dessa modalidade de trabalho se justifica, principalmente, devido ao seu objeto de estudo que é a tecnologia ou a forma como as organizações estão controlando a jornada de trabalho dos empregados, com o, controle da produtividade e prevenção de passivos trabalhistas. Quais são as tecnologias ou formas de controle da jornada de trabalho em *home office* que as organizações têm utilizado? Presente estudo teve como objetivo geral identificar quais as ferramentas da tecnológica da informação e comunicação estão sendo usadas no controle da jornada de trabalho dos funcionários em *home office*.

REFERENCIAL TEÓRICO

HISTÓRICO

De acordo com Potasilo, (2015) a primeira prática de trabalho remoto ocorreu nos Estados Unidos em 1857. Naquela época, o telégrafo era utilizado para o trabalho, um sistema de envio e recebimento de informações que utiliza a eletricidade para enviar informações codificadas por fios”.

No Brasil, os termos *Home Office* e Teletrabalho são utilizados como sinônimos, mas para Rocha e Amador (2018) a expressão *Home Office* caracteriza uma relação específica dentro do teletrabalho, referente ao trabalho que é realizado na residência do empregado, não em qualquer lugar, como afirma ser o conceito de teletrabalho.

O *home office*, em geral, tem se disseminado como meio de trabalho eficiente e viável, pela modalidade adaptada aos avanços das TICs e pela tendência de um modo de trabalho a ser amplamente realizado no futuro (RAFALSKI&ANDRADE, 2015).

DEFINIÇÃO, DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE E CARACTERÍSTICAS

Taschetto e Froehlich (2019 p.349-375 apud HAUBRICH e FROEHLICH, 2020, p. 166), definem *home office* como uma forma de trabalho flexível, decorrente da evolução da tecnologia ao longo dos anos. Juntando essa evolução com o uso constante da internet, surge uma nova forma de executar o trabalho, tanto para as organizações como para os trabalhadores.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (SOBRATT, 2019) define teletrabalho como: O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (*freelance*), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, *smartphones*, *tablets*, etc. (SOBRATT, 2019).

Mello (2011) ainda complementa que teletrabalho é toda a forma de trabalho realizado à distância, isto é, fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação (TICs).

Entretanto, apesar destes conceitos, o teletrabalho ainda é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem um leque de definições possíveis, e a falta de uma conceituação precisa sobre o que são os teletrabalhadores, torna este conceito algo próximo a uma construção abstrata e de difícil relação entre os diversos tipos ou modalidades existentes (SILVA, 2009).

Entretanto, Barros e Silva (2010) chamam atenção para o fato de que após a adaptação a adesão ao *home office* torna-se um vínculo difícil de ser extinto novamente. É imprescindível que as organizações que adotam o *home office* atentem para algumas

necessidades dos indivíduos que trabalham em casa, como: dispor de infraestrutura e recursos tecnológicos que deem suporte às atividades a serem desempenhadas, ajuda com os custos domésticos relacionados ao trabalho domiciliar e suporte organizacional na solução de problemas no dia a dia de trabalho.

Todavia, a proximidade com a família não significa que a pessoa conseguirá estar disponível e cuidar dos filhos a todo momento (TREMBLAY, 2002).

De modo geral, o apoio e compreensão da família acerca da realidade de trabalho no domicílio, bem como o estabelecimento de limites entre as distintas rotinas (pessoal e profissional), são essenciais para que o ambiente seja saudável e equilibrado para ao trabalho (RAFALSKI; DE ANDRADE, 2015)

TIPOS

O teletrabalho, distribui-se em modalidades diferenciadas conforme sua forma de organização, ou seja, dependem do local de sua realização, conforme arranjos apresentados por Costa (2003, p. 15):

- I. *Home-office*: é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.
- II. Teletrabalho móvel: o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, *laptops*, *tablets*, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.
- III. Escritórios satélites: escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.
- IV. Telecentros: escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).
- V. *Telecottages*: proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os *Telecottages* funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.
- VI. O termo *home office*, utilizado nas organizações do Brasil, significa trabalho em domicílio. O trabalho em *home office* é uma modalidade do chamado “teletrabalho”, no qual o funcionário realiza suas atividades laborais fora da organização, podendo exercê-las de maneira integral ou não, com o uso de ferramentas tecnológicas que o conectam a ela.

JORNADA DE TRABALHO

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma jornada de trabalho normal é composta pelo espaço de tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, cumprindo as atividades acordadas em um contrato de trabalho.

Nos termos da CF, art.7º, XIII, a sua duração deverá ser de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em revisão atual, foi publicada no DOU em 15 de dezembro de 2011 a lei 12.551, que altera o artigo 6º da CLT. Art. 6º. Em que 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.

A lei diz ainda, 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.

PREVISÃO LEGAL ACERCA DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Sendo o teletrabalho uma nova forma de se exercer uma atividade profissional remunerada, a legislação brasileira atentou-se para os devidos cuidados com sua regulamentação.

Perante a lei a nova definição acerca do teletrabalho diz que “o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador” (LEITE, 2019, p. 333).

Por força desta mencionada previsão legal, entendia-se, anteriormente, que seria possível ocorrer a incidência do art. 62, I, da CLT, que diz não ser aplicáveis as regras trabalhistas à atividade exercida externamente “incompatível com a fixação de horário de trabalho”.

Mas, conforme explica Leite (2019, p. 333), o parágrafo único do art. 6º da CLT, que traz que “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” é o ponto final na configuração do teletrabalho.

A tão debatida e devidamente promulgada Reforma Trabalhista de 2017 trouxe, no bojo de suas modificações acerca do teletrabalho, o acréscimo à CLT dos artigos. 75- A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. O novo texto trabalhista traz a definição do que vem a ser o teletrabalho (art. 75-B); a necessidade de se constar, em contrato individual de trabalho, que o empregado realizará as suas atividades na modalidade em questão (art. 75-C); as especificações contratuais acerca do fornecimento e manutenção dos materiais necessários para a realização das atividades remotas do empregado (art. 75-D) e, por fim, o dever do empregador de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E).

Configurando, assim, modalidade de trabalho, que preenche os requisitos de reconhecimento de vínculo empregatício, explica Leite (2019, p. 334) que no teletrabalho, a subordinação é verificada de forma mais maleável, efetivando-se através “de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc”.

Por este motivo, continua o autor, houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se combina com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão). (LEITE, 2019, p. 334).

O autor demonstra ainda, a clara preocupação em regulamentar o teletrabalho, de forma mais objetiva, por parte do legislador, no âmbito da Reforma Trabalhista. É uma reforma legislativa que buscou atentar-se para as novas configurações e necessidades de empregador empregado e modernizar as relações de trabalho.

Leite (2019, p. 337), ressalta que esta nova legislação não deve significar uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo o empregador prezar pelo equilíbrio entre a necessária vigilância referente às atividades profissionais de seus empregados e a vida privada deles.

A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM HOME OFFICE FORMAS DE CONTROLE

Os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício são: pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade. Com o intento de regravar, “ainda que superficialmente, as novas formas de trabalho imateriais e telemáticas que surgiram no mundo contemporâneo” (ASSUMPÇÃO, 2013).

No dia 15 de dezembro de 2011 a lei nº 12.551 aprovou-se a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação: Art 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, Parágrafo único.

Em 2012, O Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Resolução Administrativa nº 1.499, regularizando em sua própria esfera o teletrabalho. Com isso, o TST definiu critérios e requisitos para a adoção dessa prestação de serviços. A Resolução n. 227/2016 do CNJ passou a disciplinar regras específicas para a prática do trabalho remoto que já ocorria no Poder Judiciário, definindo a conceituação de teletrabalho, os seus objetivos, as condições necessárias para realização dessa modalidade, do acompanhamento e da capacitação dos teletrabalhadores, bem como, estabelecendo deveres e vedando alguns servidores de aderirem a esse regime, entre outras disposições.

A celebração do contrato de trabalho ocorre como fruto do exercício da autonomia de vontade das partes envolvidas que se obrigam reciprocamente diante da necessidade de pactuação pelas partes das condições de manter a relação vigente durante

o contrato de trabalho (DELGADO, 1999). O contrato, como livre estipulação das partes, deve ser consensual, mas não tem uma necessidade de haver ajustes formais - pois pode ser celebrado verbalmente.

Desta forma, a relação contratual passa a vigorar com pleno acesso à dignidade da pessoa humana, promovendo assim uma determinada inclusão social (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2021).

VANTAGENS DO TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*

Winter (2005) cita ainda, como vantagens ao teletrabalhador, o conforto de trabalhar onde possa se sentir mais à vontade, o que proporciona considerável diminuição nos graus de estresse, redução de gastos com transporte e vestuário.

Dessa maneira, pode se constatar uma: maior motivação ao trabalho pelo empregado e um menor índice de doenças profissionais, reduzindo as faltas, pois o que interessa é o cumprimento do objetivo no prazo, o que pode ser equacionado de maneira mais flexível em comparação da atividade desempenhada dentro do estabelecimento da empresa (WINTER, 2005).

FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS UTILIZADAS PARA O CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A literatura e a internet apresentam uma variedade de tecnologias que podem ser utilizadas para o controle de jornadas dos empregados em *home office* ou teletrabalho, a seguir apresenta-se o resumo das mais importantes e ou mais citadas em trabalhos e na pesquisa na internet através do buscador *Google*.

É importante ressaltar que para que haja um bom funcionamento e o máximo aproveitamento das ferramentas disponibilizadas pelas organizações e instituições, é essencial que os usuários conheçam o que está sendo disponibilizado para uso e entendam qual o real propósito da utilização da ferramenta.

Dessa forma, podem ser evitados desperdícios no investimento de tecnologias, de modo que não sejam utilizadas de maneira incorreta e, conseqüentemente, pouco aproveitadas em suas funcionalidades.

- **Google Hangouts:** É uma ferramenta gratuita de videoconferência que permite realizar reuniões de equipe e individuais remotamente.
- **Zoom:** Da mesma forma, o *Zoom* é uma ferramenta gratuita de videoconferência. Ele suporta até 100 usuários em uma chamada gratuitamente e até 500 usuários com sua paga por complemento. Com videochamadas em HD e reuniões de áudio via *Zoom Phone*, o *software* pode suportar até 49 vídeos na tela ao mesmo tempo. Perfeito para ver rostos amigáveis em reuniões gerais e diminuir os aspectos mais isolados de trabalhar sozinho.

- **Tandem:** É um "escritório virtual para equipes remotas" auto descrito, conecta-se a todas as ferramentas de comunicação do seu local de trabalho (são integradas a mais de 40 aplicativos) e permite que aquele que a empresa veja no que os membros de sua equipe estão trabalhando, além de possibilitar o contato com colegas quase instantaneamente e a colaboração em projetos de trabalho.
- **Proofhub:** É um *software* de gerenciamento de projetos *online* no quais centenas de equipes remotas confiam para trazer tudo em um só lugar. Os membros da equipe podem ter interações perfeitas com colegas de equipe e clientes, é um *software* de gerenciamento de projetos remoto completo e obrigatório para equipes que exigem um nível maior de proficiência em gerenciamento.
- **E-mail Analytics:** É uma ferramenta de produtividade que visualiza a atividade de *e-mail* da sua equipe. É possível ver o tempo médio de resposta de *e-mail* de cada membro da equipe, bem como quantos *e-mails* cada um envia e recebe todos os dias. As equipes de vendas e atendimento ao cliente o usam para monitorar e melhorar a produtividade do *e-mail*, e os usuários do.
- **Troop Messenger.** É uma ferramenta compacta de trabalho remoto para pequenas, médias e grandes empresas. Essa ferramenta de alta funcionalidade e baixa complexidade aborda várias especificidades de domínio. Os membros da equipe podem interagir por meio de mensagens instantâneas, chamadas de áudio e vídeo, localização e compartilhamento de arquivos e criando grupos ilimitados em movimento.
- **Microsoft Teams:** É uma plataforma de reunião particularmente útil porque está integrada a quase todas as ferramentas. Além disso, o *Teams* é versátil. Utilizando esta ferramenta para transmitir eventos ao vivo, reuniões e até chamadas de voz, todas seguras.
- **Britix 24 Horas:** É um relógio de ponto on-line, permite a marcação de entrada/saída via *Britix 24* através do PC ou do celular. Colete relatórios de trabalho da sua equipe diariamente, semanalmente e/ou mensalmente. Apresenta os dias trabalhos, entrada, saídas e horários, gerenciamentos de ausência e Pontuação de tarefas.
- **KPI.Neotriad:** Crie tarefas e delegue automaticamente para o responsável.
- **Remember the Milk:** Tem uma interface intuitiva e permite que você configure seus compromissos rapidamente, você também pode exibir sua lista de tarefas por dia, semana ou por lista de tarefas.
- **Time Web:** É um *software* para Gestão de Produtividade completo, recomendado para gestão de Equipes Presenciais ou em *Home Office*,
- **Trell:** *See your projects from all angles with Board, Timeline, Table, Calendar, Dashboard, Map and Workspace views that will bring a fresh perspective to the task at hand.*

- **Todoist:** Adicione suas tarefas. Organize sua vida. Conquiste mais a cada dia. Adicione tarefas como "Ler e-mails de trabalho todos os dias às 10h" ou preencha sua lista de tarefas em segundos usando o poderoso reconhecimento de linguagem natural do *Todoist* e as datas recorrentes.
- **Toggl:** *Simple Teaming and Project Planning Plan, track and deliver work on time without burnout. Evaluate job seekers on their skills, hire the best talent effortlessly.*

METODOLOGIA

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa aplicada e como o objetivo deste trabalho é identificar as ferramentas tecnológicas para o controle de jornada no *home office*, a abordagem da pesquisa será a qualitativa.

Em relação ao objetivo, a pesquisa é caracterizada como pesquisa exploratória, pois, segundo Gil (2007), este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipótese.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário com cinco perguntas abertas e duas fechadas, elaborado através do aplicativo do *MS Form*, aplicado utilizando-se das mídias sociais como *whatsApp*, *Facebook*, *Instagram*, *Twiter*, *Discord* e *Telegram*.

Esperava-se atingir no mínimo 50 participantes, que deveriam estar obrigatoriamente trabalhando no sistema *home office*. Aqueles respondentes que não atenderam a este critério foram descartados.

A busca ativa de respondentes foi feita utilizando-se da amostragem por conveniência, que é uma técnica de amostragem não probabilística, e não aleatória usada para criar amostras de acordo com a facilidade de acesso. Tendo em conta a disponibilidade de pessoas para fazer parte da amostra em um determinado intervalo de tempo, que foi entre fevereiro e março de 2023.

Os resultados da pesquisa foram apresentados utilizando-se da estatística descritiva, o banco de dados foi montado e analisado utilizando-se *MSExcel* e apresentado na forma de gráficos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os formulários de pesquisa foram disponibilizados aos respondentes por mais de 30 dias através das redes sociais, e foram obtidas 32 respostas para a pesquisas, do total de 50 previstos.

De representantes (n = 32) 68,75% (n = 22) trabalham ou já trabalham em *home office* e 31,25% (n=10) nunca trabalharam em *home office*, portanto, foram desconsiderados das pesquisas. A maioria dos respondentes, 86% (n=19) eram moradores da cidade de Itapira/SP.

Desse total de respondentes (n = 22) 50% (n = 11) trabalhavam a menos de 6 meses em *home office*, 18% (n = 4) de 6 meses a 1 ano em *home office* e 32% (n = 7) a mais de um ano (n = 6), e 73 em empresas privadas (n = 16).

Os respondentes quando indicados em qual segmento de atividade a empresa em que trabalhavam se caracteriza a maioria 46% pertenciam a área de serviços (n = 10), seguido pelo terceiro setor 27% (n = 6), depois pela indústria 18% (n = 4), apenas 9% (n = 2) do setor de comércio.

Esse resultado apresenta uma tendência em uma área mais fácil de se implantar, mais aceita e com um aspecto organizacional de mais fácil gerenciamento que é a área de serviços, já para a indústria a não ser nas áreas administrativas o *home office* é mais aplicável do que nas áreas operacionais e no comércio, não ser no *e-commerce*, em lojas físicas é mais difícil encontra-se o trabalho em *home office*.

Os respondentes (n = 22) quando perguntamos se a empresa na qual trabalhavam controlava a jornada de trabalho em *home office* 95% (n = 21) afirmaram que tinham a jornada de trabalho controlada e 5% (n = 1) afirmou que não eram submetidos a qualquer tipo de controle de jornada.

Pesquisa de Almeida (2019) revela que a modalidade de trabalho trouxe importantes modificações na organização do trabalho, sendo que o controle da jornada de trabalho já não é mais o foco e sim os resultados obtidos pelo trabalhador, mas no presente estudo a maioria das empresas busca controlar a jornada de trabalho.

Em relação ao tamanho das empresas, maioria dos respondentes 68% (n = 15) trabalhavam em empresas com menos de 50 funcionários, 23% (n = 5) em empresas que possuíam entre 51 e 100 funcionários e apenas 9% (n = 2) dos respondentes trabalhavam em empresas médias com mais de 200 funcionários.

O tamanho das empresas é um dado importante visto que o cumprimento da legislação trabalhista é de extrema importância para evitar-se as reclamações trabalhistas e que impactam de maneira negativa o caixa dessas empresas, mesmo que os trabalhadores estejam em Home Office a legislação deve ser cumprida.

Os respondentes da pesquisa quando perguntados se a empresa na qual trabalham paga horas extra para além da jornada de trabalho, mesmo que em *home office*, 86% (n = 19) referiram que a empresa paga hora extra quando isso acontece, indo ao encontro do que está em desacordo com a legislação trabalhista brasileira e 5% (n = 1) não pagam a hora extra, mas colocam em banco de horas, o que é previsto na legislação trabalhista, mas para tal procedimento ser legal é necessário um acordo de banco de horas com os trabalhadores e que, inclusive, em sua grande maioria 82% (n = 18) não tiveram dificuldades em se adaptar ao trabalho em *home office*.

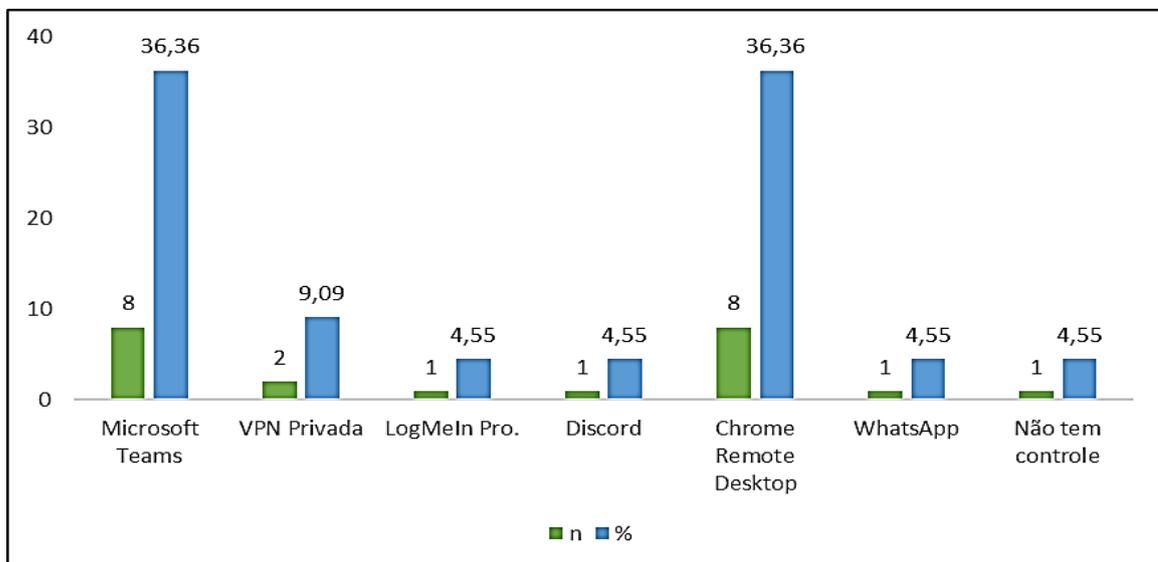
Barros e Silva (2010) realizaram um estudo de caso com a Empresa Shell do Brasil em que identificaram que a adaptabilidade de um indivíduo ao Home Office não está relacionada apenas com as responsabilidades e procedimentos do trabalho e à disponibilização de recursos de apoio. Os autores revelam que realidade de vida de cada

um é que deve ser levada em conta e que próprio indivíduo deve participar ativamente, do planejamento do trabalho. No presente estudo a maioria das empresas forneceu os recursos materiais para o trabalho, porém, não foi discutida a questão dos condicionantes que levaram os respondentes a afirmarem que não ter dificuldades de adaptação a este novo modelo de trabalho.

Os respondentes que trabalhavam em *home office*, 73% (n = 16) referiram que a empresa disponibilizou os equipamentos necessários para a execução do trabalho, como por exemplo: computador, mouse, cadeira, e o acesso a internet gratuito, entre outros benefícios e o restante dos respondentes 27% (n = 6) referiram que os gastos com internet, computador, mouse, cadeira etc. foram providos pelo próprio funcionário, sendo que a maioria deles trabalhavam em empresas privadas atuantes no terceiro setor e serviços, seguidos pela indústria e por último o comércio.

Devido às características da área de atuação, 68% (n = 15) respondentes da pesquisa relataram nas respostas que trabalhavam em empresas com menos de 50 funcionários. Já em relação as ferramentas utilizadas para o controle da jornada de trabalho em *home office* o gráfico 1 apresenta as principais utilizadas pelas empresas dos respondentes da pesquisa.

Gráfico 1. Distribuição de frequência das principais ferramentas utilizadas pelas empresas para o controle da jornada de trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor

De acordo com o gráfico 1, 72,72% das empresas utilizam as ferramentas *Microsoft Teams* e *Chrome Remote Desktop* para manter o controle da jornada de trabalho, 9,09% usam a ferramenta *VPN Particular* e em último lugar estão as ferramentas *LogMein Pro*,

duas empresas utilizam – se de aplicativos de mensagens e uma empresa não controla a jornada de trabalho dos funcionários em *home office*.

Pode-se notar que não há uma variedade grande de plataformas sendo utilizadas pelas empresas estudadas, há uma concentração em apenas duas ferramentas tecnológicas.

CONCLUSÃO

O estudo em questão atingiu os objetivos propostos visto que foram identificadas, basicamente duas formas de controle de jornada através de plataformas tecnológicas como o *Microsoft Teams* e *Chrome Remote Desktop*, apesar de só uma delas estar relacionada no referencial teórico com uma ferramenta tecnológica utilizada para o controle da jornada de trabalho., mas pode-se verificar que as respostas dos pesquisados demonstra que há o pressuposto da relação e emprego independente da metodologia ou do aplicativo tecnológico utilizado para a controle de jornada do trabalhador..

Através do estudo foi possível verificar que há interesse por parte das empresas que utilizam-se do modelo organizacional de trabalho em *home office* no controle da jornada, inclusive com o pagamento de horas extras, o pagamento e fornecimento de máquinas e mobiliário e infraestrutura para o melhor desempenho do funcionário e produtividade, cumprindo de forma adequada a legislação em vigor a CLT em seu artigo 75-C e 75-D.

Como oportunidade remanescente a este trabalho seria importante a continuidade da pesquisa acerca das adaptações necessárias ao contrato de trabalho e ao cotidiano de cada indivíduo trabalhando em *Home Office* e quais são os cuidados que as empresas estão tendo em relação à saúde mental dos funcionários e às questões trabalhistas para evitar-se um contencioso jurídico importante, principalmente para as pequenas e médias empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. E. M. As relações de trabalho na modalidade *home office* em empresas de bens de consumo. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo**, 2019.

ASSUMPTÃO, D. F. P. de. Controle da jornada do teletrabalhador e lei n. 12.551/11. **Jus Navigandi**, Teresina, v. 18, n. 3795, nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25899>>. Acesso em: 15 maio. 2023.

BARROS, A.M., SILVA, GOMES, J. R. . Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE**. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.

<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 16 maio.2023

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpV/k/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 15 maio. 2023.

COSTA, M. D. S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 1–16, 2003. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/22021/1/2018_NicolleWagnerDaSilvaGoncalves_tcc.pdf Acesso em: 15 maio 2023

DELGADO, M. G. **Contrato de Trabalho** - caracterização, distinções, efeitos. São Paulo: LTr, 1999. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22604/1/NCBC15122021.pdf>> Acesso em: 15 maio 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/4350/1/JRNP16022017.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2023.

HARA, C. L. **Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto**. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf>>. Acesso em: 05 maio. 2023.

LEITE, C. H. B.DE. **Curso Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <<https://dspace.uniube.br/bitstream/123456789/1278/1/TCC%20Jorcele%20Aparecida%20Cobo.pdf>> Acesso em: 15 maio 2023.

MELLO, A. A. A. O uso do Teletrabalho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. Tese de doutorado apresentada à **Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo**, 2011. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/pt-br.php>> Acesso em: 16 maio 2023

POTASILO. **Como surgiu o Home Office?** 2015. Disponível em: <<https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office/>> Acesso em: 15 maio 2023.

RAFALSKI, J. C.& Andrade, A.L. de. (2015). Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/bjpe/article/view/37033/24722>>. Acesso em: 15 maio 2023.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-62, 2018. DOI: 10.1590/1679-395154516. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22604/1/NCBC15122021.pdf>> . Acesso em: 15 maio 2023

ROMERO, Dalia. Elena. SILVA, D. R. P. Da. Idosos no contexto da pandemia da covid-19 no Brasil: efeitos nas condições de saúde, renda e trabalho. **Cad. Saúde Pública**, v. 37, n. 3, 202. Disponível em: <<https://scielosp.org/article/csp/2021.v37n3/e00216620/#>>. Acesso em: 25 maio. 2021.

SANTANA, M. M. B. R. HOME OFFICE: Uma análise acerca dos benefícios e prejuízos proporcionados aos empregados por esta modalidade empregatícia após a reforma trabalhista. 2018. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - **Centro Universitário Tabosa de Almeida** – ASCES/UNITA, Caruaru, 2018. Disponível em: <<https://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riu/5933/1/Michelle%20Castanho%20Machado%20-%202021.pdf>>. Acessado em: 28 maio 2023.

SILVA, R. R. Home Officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>> Acessado em: 16 maio 2023

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **História**. [S.l.: s.n.], 2019. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 15 maio 2019.

TOLEDO, A. T. Trabalho Remoto No Serviço Público: O Novo Normal?. **Boletim Economia Empírica**, v. 1, n. 3, 2020. Disponível em: file:///D:/FATEC%206%C2%B0%20SEMESTRE%202023/Artigo%20revista%20prospectus/Originais%20da%20M%C3%A1rcia/10755-Publica%C3%A7%C3%A3o-64543-2-10-20230329.pdf>. Acessado em: 28 maio 2023.

TEPEDINO, G.; KONDER, C. N.; BANDEIRA, P. G. **Fundamentos do Direito Civil**: v. 3 - contratos. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22604/1/NCBC15122021.pdf>> Acessado em: 15 maio 2023

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>> Acessado em: 15 maio 2023

INTER, V. R. L. **Teletrabalho**: Uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. Disponível em:

<<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5351/Tain%c3%a1%20Aparecida%20Massaia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em: 15 maio 2023

Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo