

O CONTROLE DE JORNADA EM HOME-OFFICE E SEUS LIMITES EM RELAÇÃO AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PRIVACIDADE

Lucas Campos de Andrade Silva¹

Gustavo Bazilio de Carvalho²

Resumo: O presente artigo pretende desdobrar de maneira clara e concisa um dos maiores enfrentamentos da pandemia (COVID-19) no Direito do Trabalho, o controle de jornada em modelo home-office e como juridicamente não há um limite da maneira como ele pode ser feito. Utiliza-se do método qualitativo, para observar a legislação vigente atrelado ao conhecimento de outros autores, em conjunto com a metodologia dedutiva buscando em artigos, livros e leis para melhor explicitar o tema proposto. Nesse sentido, a pesquisa ao abordar o tema central destacou a falta de um limite preexistente legalmente para o controle de privacidade no teletrabalho, mas em ordenamentos correlatos como o Marco Civil da Internet e a Lei Geral de Proteção de Dados há essa previsão que futuramente podem ser utilizadas para casos que venham a surgir. Por fim, restou claro a falta de previsão legal e entendimentos sobre a privacidade no ordenamento trabalhista, mas com o iminente retorno de atividades presenciais os trabalhadores comecem a perceber essas violações e passem a requerer o seu direito.

Palavras Chave: controle de jornada, home-office, direito do trabalho, direito constitucional a privacidade.

Abstract: This article intends to clearly and concisely unfold one of the biggest confrontations of the pandemic (COVID-19) in Labor Law, the control of working hours in a home-office model and how legally there is no limit to how it can be done. The qualitative method is used, to observe the current legislation linked to the knowledge of other authors, together with the deductive methodology, seeking in articles, books and laws to better explain the proposed theme. In this sense, the research addressing the central theme highlighted the

¹ Advogado, graduado em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (2013). Pós Graduado em Direito Cível pela LFG (2015). Pós Graduado em Direito Processual Civil pela Faculdade Damásio (2016). Mestre em Direito Privado pela PUC Minas (2019). Conselheiro da OAB Contagem. Professor em Tempo Intergral no Centro Universitário Una Betim.

² Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário UNA de Betim. E-mail: gustavohbah@gmail.com do autor do artigo. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNA de Betim. 2021. Orientador: Professor Lucas Campos de Andrade, Mestre em direito Privado.

lack of a pre-existing legal limit for the control of privacy in teleworking, but in related regulations such as the Marco Civil da Internet and the General Data Protection Law there is this provision that may in the future be used for cases that may arise. Finally, it was clear the lack of legal provision and understandings about privacy in the labor system, but with the imminent return of in-person activities, workers begin to notice these violations and start to claim their right.

Keywords: CONTROL OF JOURNEYS, HOME-OFFICE, LABOR LAW, CONSTITUTIONAL RIGHT TO PRIVACY.

1 INTRODUÇÃO

Com a pandemia do covid-19 o trabalho em home-office está em evidência, totalizando aproximadamente 8 milhões de empregados ativos nessa modalidade, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Nesse sentido, a Reforma Trabalhista de 2017 incluiu um novo capítulo na legislação preexistente na tentativa de regular não apenas o home-office, mas todas as modalidades de teletrabalho, se não vejamos o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 75-B que define esse modelo: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Cumprindo, ainda, destacar que o controle de jornada não é obrigatório para o regime de teletrabalho como disposto no artigo 62, III da CLT : “III - os empregados em regime de teletrabalho.”, porém a jurisprudência altera esse entendimento para que o controle só não seja feito em caso que não há essa possibilidade.

Portanto, as empresas devem marcar o ponto do trabalhador e para tanto podem utilizar diversos meios como: o relógio de ponto digital, geolocalização, aplicativos, gestão de horários, assinatura digital, entre outros, mas para o presente artigo trabalharemos com a possibilidade de controle de jornada através de câmeras e inteligência artificial instalada nas casas de trabalhadores, uma empresa que inclusive atua no país atualmente³. Nesse sentido, visto a inexistência de legislação pertinente ao assunto os trabalhadores brasileiros deverão

³ SOLON, Olivia. Big Tech call center workers face pressure to accept home surveillance. Nova Iorque: 8 Ago. 2021, NBC News. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/big-tech-call-center-workers-face-pressure-accept-home-surveillance-n1276227> . Acesso em: 05 nov. 2021.

aceitar tamanha invasão em sua privacidade, ou deverão esperar que acontecesse para finalmente serem protegidos.

Nesse sentido, indaga-se: a privacidade é constitucionalmente protegida no artigo 5º, inciso X da CF, utilizar câmeras, fotos e outras formas de controle de jornada no home-office ultrapassam esse princípio constitucional?

Então, o objetivo geral da presente pesquisa é avaliar se sem uma regulamentação clara e específica para a marcação de ponto em regime de home-office, as empresas respeitarão a privacidade do trabalhador.

Para tanto, foram delimitados os seguintes objetivos específicos: Descrever o que é o teletrabalho e seus derivados com foco no home-office; como o controle de jornada no home-office é aplicado nos tempos atuais e qual o entendimento jurisprudencial; analisar o princípio constitucional da privacidade junto ao marco civil da internet e a LGPD.

Parte-se da hipótese de que com os avanços tecnológicos cada vez mais cômodos e com a possibilidade de parte dos trabalhadores não possuírem a necessidade de saírem de suas residências para irem ao trabalho, as empresas começarão a inovar para tentarem deixar que seus funcionários continuem em casa, mas devendo ocorrer o controle de jornada para os trabalhadores e na tentativa de continuar com esse projeto podem ultrapassar a privacidade de seus funcionários, visto não existir um limite legal.

Assim, para viabilizar o teste da hipótese, realiza-se uma pesquisa de finalidade acadêmica básica, para gerar novo conhecimento com possíveis alterações futuras dentro da área trabalhista, o método adotado é o qualitativo para a busca em diversas fontes e com aplicação dedutiva e comparativa, analisando dados existentes, jurisprudência, leis, livros e artigos para solucionar a hipótese.

Na primeira seção, abordaremos os tipos de teletrabalho e explicaremos sobre o home-office e sua estrutura. Em seguida, analisaremos como os pesquisadores tratam dessa questão e junto ao artigo 75-B da CLT, com foco em questões relacionadas ao controle de ponto.

Na segunda seção, será tratado do controle de jornada, trabalhado junto a artigos e leis utilizando de recentes pesquisas na área, adentrando na esfera social de garantias aos trabalhadores que não possuem controle de jornada.

Na terceira seção, o artigo abordara o princípio constitucional da privacidade com foco no teletrabalho residencial, utilizando artigos e leis como o Marco Civil da internet e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e demonstrando a inexistência legal de garantias claras aos teletrabalhadores.

Ao final, conclui-se que os requisitos foram atendidos, com o entendimento mais

amplo sobre o teletrabalho e suas ramificações, mas com ênfase maior ao home-office, sendo explicado o seu conceito e como ele se aplica aos tempos atuais. Em seguida a análise ao controle foi alcançada, sendo tratado da sua importância social e para que excessos na vida dos trabalhadores possam ser evitados. Por fim, há a tratativa do princípio constitucional da privacidade, auxiliado com o Pacto Universal dos Direitos Civis, o Marco Civil da Internet e a LGPD, explicando como a invasão pode ser gravosa ao funcionário, que pode acabar não distinguindo sua vida profissional de sua vida residencial quando não há o controle.

2 TELETRABALHO

O teletrabalho está disposto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴, que aduz: “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.”, deixando claro, que não pode haver distinções do trabalho realizado no domicílio do empregado e no estabelecimento do empregador. O parágrafo único do mesmo dispositivo reforça e equipara a subordinação jurídica existente no teletrabalho ao que ocorre no ambiente laboral se não vejamos: “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.”.

O Tribunal Superior do Trabalho em uma de suas matérias temáticas também trata do teletrabalho e explica sobre a introdução de um novo capítulo na CLT vindo da chamada Reforma Trabalhista Capítulo II-A “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A ao 75-E. (TST, 2020, online), o dispositivo 75-B⁵, assim define o teletrabalho: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”, ou seja, trabalhos externos que não possuem um local fixo não são considerados para a CLT teletrabalho, como o exemplo de vendedores externos, motoristas, entre outros.

⁴ BRASIL. **Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2021

⁵ BRASIL. **Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2021

Devemos destacar que os trabalhadores remotos não terão seus direitos cessados devido ao modo de trabalho, como descrito na matéria temática do Tribunal Superior do Trabalho (2020, online): “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).”, sendo a proteção ao trabalhador continuada.

Para que o trabalhador possa ser enquadrado na modalidade teletrabalho é necessário segundo o artigo 75-C da CLT que haja no contrato de trabalho do empregado a especificidade das atividades desenvolvidas e que ocorrerá fora das dependências da empresa. Além disso, no parágrafo primeiro do mesmo dispositivo informa a possibilidade de alterar o regime presencial para o teletrabalho desde que por acordo mútuo das partes. Por fim, o inverso que seria o retorno do empregado ao regime presencial pode ser determinado pelo empregador, respeitando um prazo mínimo de 15 dias para a transição do trabalhador, devendo essa mudança ser devidamente registrada em aditivo contratual. Se não vejamos:

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Por fim, dentro das questões matérias como contas de luz, internet, telefonia, ou bens como computadores, celular, mouse entre outras, a lei é clara em relatar que estes custos serão descritos no contrato de trabalho individual de trabalho e não integram a remuneração. Além disso, a preocupação com a saúde com trabalhador permanece igual devendo o empregador instruí-lo e o empregado assinar o termo de responsabilidade no qual serão comprometidas as instruções fornecidas.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O teletrabalho após a Reforma Trabalhista de 2017, como podemos ver foi regulamentada de maneira ostensiva e clara, não deixando de se preocupar com a saúde do trabalhador e suas garantias que permanecem as mesmas. Miziara (2017, p. 43) reforça: “Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o empregado ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, sendo evidenciada sua conduta culposa ou dolosa”.

Cumpre, ainda, destacar que o teletrabalho não possui apenas uma modalidade, mas várias como destaca Rosenfield e Alves (2011, online) sendo elas:

- 1) trabalho em domicílio, (small office home office - SOHO);
- 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central);
- 3) telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos);
- 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente);
- 5) empresas remotas ou off-shore (call centers ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore); e
- 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa). (Rosenfield e Alves, 2011, online)

Após explanar brevemente as modalidades existentes a presente pesquisa pretende focar apenas no home-office, ou teletrabalho em domicílio, mas deixa claro que há regulamentação sobre o teletrabalho domiciliar, porém não há a preocupação com a privacidade do trabalhador.

1.1 HOME-OFFICE

O home-office possui papel prioritário do presente estudo, visto que ao tratar do princípio constitucional da privacidade o lar é inviolável segundo a Constituição (1988) em seu artigo 5º, inciso XI, instaurando um cuidado muito maior por parte das empresas, para cuidarem corretamente de seus funcionários e não ultrapassem a inviolabilidade de suas casas.

Nas palavras de BRIDI, et al (2020) o home-office é conceituado como: “[...] trata-se

de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, notebooks, tablets e smartphones com conexão pela Internet.”. Nesse sentido, o trabalho em home-office é a execução de demandas no seio de sua residência, através de equipamentos tecnológicos diversos.

Por fim, após tal explanação sobre o foco da pesquisa, o assunto controle de jornada no modelo exposto torna-se mais fácil de ser entendido, porque trata apenas do seio da casa do empregado.

2 CONTROLE DE JORNADA

O controle de jornada no teletrabalho é um dos maiores enfretamentos no atual cenário, visto que tal ato não é legalmente obrigatório como aduz o artigo 62º, inciso III, da CLT⁶, senão vejamos: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.”. Nesse sentido, as empresas não são obrigadas a exercerem o controle de ponto de seu empregado, ao menos assim deveria ser, porém Ferracioli P. e Ferracioli M. (2020, p. 59) destacam: “O posicionamento consolidado da jurisprudência é de que não basta que não haja controle de jornada para que os trabalhadores sejam enquadrados no artigo 62, III da CLT, e sim que seja impossível o controle do período de labor.”, não sendo os artigos isolados, o suficiente para regular o cartão de ponto do trabalhador.

O Tribunal Superior do Trabalho (2020, online) na sua matéria temática sobre o teletrabalho reforça que a exceção de controle de jornada só deve ser feita caso não exista tal possibilidade e se ela existir deve ser feito para que horas extras e adicionais noturnos etc. outros direitos do empregado sejam pagos devidamente. Com a falta de controle de jornada o empregado inicia uma venda real de seu trabalho a partir de salário-productividade, alterando os padrões de salário-hora, preexistentes no ordenamento jurídico (FINCATO, 2019, p. 70).

Dito isso, o controle de jornada deve ser feito, porém o empregador, ao perceber sua força de estar em todos os lugares de comunicação estende também o trabalho a ela (FINCATO, 2019, p. 70), fazendo com que empregados, trabalhem em períodos noturnos ou em momentos de repouso. Com a hiperconexão, o trabalhador, não distingue o período de

⁶ BRASIL. **Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2021

descanso do período de trabalho, estando a todo o momento na atmosfera do trabalho, faz-se necessário o desenvolvimento de estratégias de diferenciação entre ambientes e o uso adequado de tecnologias de informação (FINCATO E LEMONJE, 2019, p.125).

Cumpra, ainda, destacar o entendimento de Esteves e Filho (2020, p. 32), que aduz sobre a telessubordinação inadequada, ou seja, quando os funcionários permanecem constantemente conectados aos seus empregadores, essa relação de trabalho onde esses executam de maneira exacerbada o controle de jornada, acabam violando o limite legal de jornada de trabalho estabelecido em lei. Por fim, geram prejuízos a saúde do trabalhador, que caso não tenha o controle de jornada correto, ficará sem seus direitos básicos relativos a jornada.

A relação do teletrabalhador com o home-office possui algumas garantias, como o controle de jornada que deve ser feito, apenas não ocorrendo caso seja impossível o seu controle, férias, décimo terceiro e outros direitos, também são garantidos a esses trabalhadores e o principal o cuidado com a saúde do trabalhador, quando a lei institui medidas para que ela seja preservada.

Por fim, resta claro a necessidade do controle de jornada, para que o direito do trabalho não venha a suprimir direitos dos trabalhadores, podendo até mesmo ferir sua saúde, seu bem estar e sua casa, onde anteriormente as revoluções tecnológicas era local de descanso, e atualmente como exposto está aos poucos, tornando-se um novo estabelecimento comercial de seus empregadores, não restando alternativa a não ser a correta regulação desse controle respeitando todos os limites legais instituídos para a rede de computadores mundial (internet).

3 PRINCÍPIO DA PRIVACIDADE

Quando tratamos de privacidade o melhor e maior guia para tanto é a nossa Carta Magna de 88, que deixa clara a inviolabilidade da mesma. No atual cenário mundial as informações são trocadas de maneira rápida e fácil, mas nem tudo que absorvemos de informação pode ser verdade. Nesse sentido, quando tratamos de privacidade há informações falsas sobre pessoas, há a possibilidade de hackearem seu usuário e senha, mas uma coisa que não nos atentamos aos tempos atuais é à privacidade em nossa residência e para o direito do trabalho essa matéria ainda é escassa delimitando apenas o modelo.

Na seara trabalhista, como evidenciado anteriormente, existe no ordenamento a possibilidade de os empregadores adentrarem de diversas maneiras na residência de seus

funcionários, para fins de controle de jornada. O que não fica claro é qual o limite para tanto, visto não existir em nosso ordenamento legal uma decisão específica para o assunto. Mocelin e Briancini (2019) tratam sobre a vida privada:

A intimidade se caracteriza como sendo a esfera secreta da vida do indivíduo, abrangendo a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e o segredo profissional. Já a vida privada destaca-se num conceito mais abrangente, sendo o conjunto do modo de ser e de viver. (Mocelin e Briancini, 2019, online).

A Constituição em seu artigo 5º, inciso X, nos revela a seguinte redação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Constituição, 1988, online).

Colocando em evidência a privacidade como um dos seus princípios primordiais, contudo não sabemos se as empresas ao exercerem seu poder diretivo e fiscalizatório estão respeitando esses preceitos. Nesse sentido, vislumbrou-se a existência de novas medidas para esse controle, sendo ela a instalação de câmeras nas residências de seus trabalhadores⁷, tal ato é totalmente contrário ao respeito à vida privada, porque as câmeras ficarão ligadas 24 horas por dia, independente de fins de semana e feriados. No Brasil, ainda não há relatos sobre câmeras de vigilância em residências para controle de jornada, mas por essa empresa possuir sede no país podemos esperar que nos próximos anos com a justificativa de melhorar o desempenho ela possa executar o mesmo no Brasil.

O Brasil também resolveu adotar o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos que em seu artigo 17, aduz:

ARTIGO 17

1. Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação.

2. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas. (BRASIL, 1992, online)

⁷ SOLON, Olivia. Big Tech call center workers face pressure to accept home surveillance. Nova Iorque: 8 Ago. 2021, NBC News. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/big-tech-call-center-workers-face-pressure-accept-home-surveillance-n1276227> . Acesso em: 05 nov. 2021.

Deixando claro que o domicílio é inviolável e não pode ser “objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais”, ou seja, as empresas devem ter cuidado no controle de jornada, como por exemplo, dar preferência a sistemas de marcação de ponto, evitando imagem do lar de seus colaboradores. Nesse sentido, o marco civil da internet também elenca a privacidade como uma das suas garantias em seu artigo 3º, inciso II:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios: II - proteção da privacidade;

Por fim, dentro da legislação vigente há ainda a Lei Geral de Proteção de Dados, que a empresas no regime de teletrabalho devem se adequar, porque como eles irão armazenar e administrar os dados dos funcionários gravados e registrados, tomando as precauções necessárias para que esses dados não sejam vistos por qualquer um sem a autorização do empregado. Senão vejamos:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; (Brasil, 2018, online)

Segundo Mocelin e Briancini (2019, online) “A intimidade se caracteriza como sendo a esfera secreta da vida do indivíduo, abrangendo a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e o segredo profissional. Já a vida privada destaca-se num conceito mais abrangente, sendo o conjunto do modo de ser e de viver”. Ou seja, quando o empregado esta no regime de trabalho domiciliar sua vida privada começa a conflitar com seus deveres com seu empregador, sendo necessária a observação e cuidado para que isso não ocorra para Gondim e Borges (2020) alguns questionamentos devem ser feitos como, por exemplo:

O sentido de seu trabalho só poderá ser definido ou redefinido se conseguir delimitar em algum nível o tempo ou o espaço de trabalho. Para cada um de nós e em cada moradia, os demarcadores e ações adaptativas podem ser distintos. No seu caso, o que poderia ser um bom demarcador? Um espaço físico de trabalho no seu lar ainda que improvisado? Os horários? Dividir tarefas e tempos com outros adultos? Vestir-se e arrumar-se de uma forma escolhida por você? Sinalizar com bandeirinha e/ou outros artefatos quando não pode ser interrompido? Usar fone de ouvido para esquecer do ruído ao redor e melhorar sua concentração? (Godim e Borges, 2020, p. 4)

Para Betiatto (2017) o cuidado com a vida dos trabalhadores se torna mais evidente,

com os avanços tecnológicos na seara trabalhista e social, permite a proximidade ao termo citado por ele de “onipresença virtual”, sendo cada vez mais difícil distinguir qual o horário de trabalho dos empregados, do seu horário de descanso, para aproveitar sua vida familiar, social e que tenha uma parte do seu dia voltado para si e não para a empresa na qual trabalha.

Por fim, ao falar sobre o poder de fiscalizador da empresa, devemos nos atentar a três tópicos exposto por Miziara (2018), sendo o primeiro que o trabalhador tenha conhecimento do controle de jornada e que ocorra a proibição de marcação de ponto oculto ou sub-reptício; segundo, deve haver o respeito aos direitos fundamentais dos empregados; e por último deve-se observar o princípio da proporcionalidade, ou seja, o meio de controle deve ser indispensável e não haja outra maneira menos invasiva para que ele ocorra.

Por todo o exposto, resta claro que nos tempos atuais ainda não há um dispositivo legal que proíba as empresas de realizarem o controle de jornada como bem entender, existe apenas algumas regras normativas que tratam do assunto da privacidade, mas que não é direcionado ao Direito do Trabalho, e as normas que foram introduzidas junto a reforma trabalhista de 2017, deixam ainda mais a desejar, no momento em que deixa o trabalhador desamparado de direitos, como as horas extras, por exemplo, ficando a cargo da jurisprudência ditar como ela será implementada.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema central do artigo é o controle de jornada em home-office e seus limites em relação ao princípio constitucional da privacidade, nesse sentido a escolha do tema foi realizada após a pandemia da Covid-19, em detrimento da falta de regulação clara sobre o controle de jornada no regime de teletrabalho domiciliar.

O objetivo geral da pesquisa era avaliar se sem uma regulamentação clara e específica para a marcação de ponto em regime de home-office, as empresas estão respeitando a privacidade do trabalhador, com a toda a pesquisa restou claro que através de entendimento majoritário as empresas devem zelar pelo mínimo de invasão ao domicílio do trabalhador e não realizando o controle de jornada, apenas quando essa for impossível, sendo o objetivo alcançado.

O primeiro objetivo específico era abordar o teletrabalho e explicar e estruturar o teletrabalho, utilizando de referências bibliográficas, a exemplificação e conceituação foi possível. E o artigo 75-B da CLT foi desdobrado para melhor entendimento do conceito de teletrabalho.

No segundo objetivo a análise referia-se ao controle de jornada, através de consulta legal e bibliográfica, foi demonstrado que para a CLT a marcação de ponto não é obrigatória, mas para a jurisprudência essa falta dar-se apenas na impossibilidade total, visando a proteção do trabalhador.

Em última seção, a pesquisa abordou o princípio constitucional da privacidade focado no home-office, através da Constituição, Marco Civil da Internet, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. LGPD e bibliografias, restou que a proteção a vida privada está em evidência em todos os meios, porém a sua fiscalização é impossibilitada, não existindo um dispositivo claro para apreciar o mérito de limite, sendo usado esses textos, apenas como referencial.

Cumprindo, ainda, destacar que durante a pesquisa a ideia do teletrabalho era apenas sobre home-office, porém os seus desdobramentos são imensuráveis, possuindo vários pesquisadores que tentam conceituá-lo, mas a cada nova inovação tecnológica uma ramificação de necessidades se abre. No caso do controle de jornada, mesmo que haja uma regra pacificada na CLT a partir da reforma trabalhista de 2017, a jurisprudência almeja proteger o trabalhador de desgaste, físicos e mentais. Por fim, a legislação é omissa sobre o controle de jornada no teletrabalho, deixando claro qual o limite mínimo para tal fim, deixando os pesquisadores preocupados, visto os trabalhadores não vislumbrarem distinção entre residência e trabalho.

A hipótese inicial tratava dos avanços tecnológicos e como eles poderiam ultrapassar a vida de seus funcionários, sendo confirmada, visto que atualmente existe uma cultura de hiper conexão, onde basta que o trabalhador esteja online para que ele possa estar disponível para fins de labor. Destaca-se que a jurisprudência, protege o trabalhador dos excessos, zelando pelo mínimo e causando uma alteração na modalidade trabalhista, onde o funcionário passará a possuir o salário-productividade, na qual o controle de jornada se dará por tarefas realizadas no dia.

A privacidade é constitucionalmente protegida no artigo 5º, inciso X da CF, utilizar câmeras, fotos e outras formas de controle de jornada no home-office ultrapassam esse princípio constitucional? Sim, através do entendimento atual o empregador quando não for impossibilitado de registrar o horário de labor do reclamante, deverá fazê-lo e além de tudo utilizando os meios menos invasivos possíveis, porém ainda não existe regra clara sobre o limite de invasão, mas a estudos nesse sentido, dando um direcionamento.

Na pesquisa foi utilizado como instrumento de coleta de dados a internet, buscando arquivos, leis e pesquisas referente ao tema.

Ao pesquisar o presente tema, não há nada uniformizado, tendo sido necessário a pesquisa em separado das seções, algumas das pesquisas estão desatualizadas e outras são muito antigas, visto não ser um campo de ampla procura, fazer a ligação da privacidade ao controle de jornada é complicado e delicado, pois podemos acabar adentrando em outros focos, como a saúde, por exemplo, os conteúdos existentes em parte não possuíam relação com o atual momento vivido pelo país. Sendo a principal limitação a falta de tratamento da correlação do assunto tratado.

As recomendações para continuidade é o foco em utilizar outras pesquisas, a lei não é muito clara, mas com o auxílio de outros artigos o entendimento se torna mais claro.

REFERÊNCIAS

BERTÃO, Naiara. **Produtividade aumenta entre profissionais em trabalho remoto, mas sensação de bem-estar cai**. São Paulo: 26 maio 2021, Valor Investe. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/26/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-trabalho-remoto-mas-sensacao-de-bem-estar-cai.ghtml>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BETIATTO, R. **Teletrabalho: reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, vol. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. **Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2021

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de Abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF, Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 01 set. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de Agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 01 set. 2021

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Artigo (Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. **O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, vol. 8, n.75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152270>. Acesso em: 30 out. 2021.

FERRACIOLI, Paulo; FERRACIOLI, Marilda. Teletrabalho e Controle de Jornada em Época de Covid-19. In: FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. **Os Impactos da Covid-19 (corona vírus) nas Relações Trabalho**. Belo Horizonte. Senso, 2020. E-book. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Miriam-Olivia-Ferraz/publication/348270244_Os_impactos_da_Covid-19_coronavirus_nas_relacoes_de_trabalho/links/5ff5b38092851c13fef009e6/Os-impactos-da-Covid-19-coronavirus-nas-relacoes-de-trabalho.pdf#page=50. Acesso em: 01 out. 2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 07 out. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_telematica_como_instrumento_de_labor_teletrabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 30 out. 2021.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional**. SBPOT, Temática, v. 5, 2020. Disponível em: http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

IPEA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263#:~:text=O%20estudo%20mostrou%20o%20seguinte,estavam%20empregados%20no%20setor%20privado. Acesso em: 05 nov. 2021.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil = The reform without finishing: incompletude and insufficiency of the normatization of telecommuting in Brazil**. Revista eletrônica [do]

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141769>. Acesso em: 23 out. 2021.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116314>. Acesso em: 23 out. 2021.

MOCELIN, Juliana Boscarin; BRIANCINI, Valkiria. **Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado**. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em: 20 out. 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados [online], v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SOLON, Olivia. **Big Tech call center workers face pressure to accept home surveillance**. Nova Iorque: 8 Ago. 2021, NBC News. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/big-tech-call-center-workers-face-pressure-accept-home-surveillance-n1276227> . Acesso em: 05 nov. 2021.

TST. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 01 nov. 2021.