

RISCOS PARA AS EMPRESAS COM O HOME OFFICE E AS HORAS EXTRAS

GREICIELEN TELES GALINDO DA SILVA¹
GABRIELLE CAROLINE DA SILVA²
LARISSA ALENCAR DA SILVA³
FERNANDO DE ALMEIDA SANTOS⁴

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar sobre como os processos trabalhistas focados ao mal controle das horas extras tem aumentado desde a implantação do modelo home office por incidência do início da pandemia de Covid-19 no Brasil, tendo em vista ser um modelo adotado como medida de urgência e com obrigatoriedade para as empresas as quais não se encaixam nas medidas sanitárias necessárias e estabelecidas pelo Governo do Estado de São Paulo (2020). Assim, com a aplicação desse modelo, as empresas e os colaboradores acabaram aderindo muitas adaptações de acordo com os nichos e as suas necessidades que iam surgindo durante esse período pandêmico, afetando muitas das vezes o controle de horas trabalhadas. Contudo, além do referencial teórico, a pesquisa se utiliza de entrevistas qualitativas a peritos experientes, buscando analisar e verificar informações correlatas, contendo o objetivo de evidenciar os riscos e desvantagens do modelo de trabalho remoto para as empresas, considerando principalmente os riscos com processos trabalhistas sobre o controle de horas extras.

Palavras-chave: Home office; Covid-19; Horas Extras; Processos Trabalhistas.

¹ Tecnóloga em Gestão Financeira. Fatec-Osasco. E-mail: greicyteles18@hotmail.com

² Tecnóloga em Gestão Financeira. Fatec-Osasco. E-mail: gabriellecaroline35@gmail.com

³ Tecnóloga em Gestão Financeira. Fatec-Osasco. E-mail: larissa.alencar@hotmail.com

⁴ Pós-doutor em Ciências Contábeis e Doutor em Ciências Sociais. Coordenador do Mestrado em Ciências Contábeis da PUC-SP. Professor da FATEC-Osasco e pesquisador do NUPA do Centro Universitário ENIAC.

fernando@fernandoasantos.com.br

<https://orcid.org/0000-0002-1716-2802>

RISKS FOR COMPANIES WITH HOME OFFICE AND OVERTIME

ABSTRACT

This article aims to analyze how labor lawsuits focused on poor overtime control have increased since the implementation of the home office model due to the incidence of the onset of the Covid-19 pandemic in Brazil, considering that it is a model adopted as urgent measure and mandatory for companies which do not fit the mandatory sanitary measures by the Government of the State of São Paulo (2020). Thus, with the application of this model, companies and employees ended up adopting many adaptations according to the niches and their needs that emerged during this pandemic period, often affecting the control of hours worked. However, in addition to the theoretical framework, the research uses qualitative interviews with experienced accounting experts, seeking to analyze and verify related information, aiming to highlight the risks and disadvantages of the remote work model for companies, mainly considering the risks with labor lawsuits over overtime control.

Keywords: Home office; Covid-19; Overtime; Labor Processes.

1. INTRODUÇÃO

Nos primórdios até a revolução industrial, as atividades de trabalho se conduziam manualmente e sem benefícios financeiros suficientes para a sobrevivência, mas com a evolução socioeconômica, política e cultural ao longo dos anos da Revolução Industrial e através de países desenvolvidos o aperfeiçoamento do trabalho teve significado. Atualmente com essas evoluções, o trabalho vem obtendo espaço em regimes como o CLT, leis, obrigações e modalidades melhores a serem enquadradas conforme condições do empregador e funcionário, como exemplo o teletrabalho conhecido também como Home Office.

No início do ano de 2020, o Ministério da Saúde confirmou o primeiro caso no Brasil de infecção pelo novo coronavírus COVID-19, que teve origem na China, estados entraram com medidas altamente restritivas e preventivas para evitar contágio maior da população e com decorrência a sua morte. O Governo do Estado de São Paulo (2020) afirma que as principais medidas estabelecidas pelo Estado para a não propagação do vírus foram o uso de máscara, higienização das mãos com água e sabão ou álcool em gel (70%) e o isolamento social, restringindo em decretos a circulação de pessoas e estabelecendo escolas permanentemente fechadas, jornadas de trabalho reduzidas e a adaptação da modalidade do home office em diversas empresas.

O home office já vinha sendo estudado para ser aplicado em empresas para anos próximos junto com o regime CLT conforme a lei nº 12.551/2011 que sofreu alteração na redação do artigo 6º, mas com as restrições e decretos estabelecidos, muitas empresas foram pegadas de surpresa, tendo que consolidar a implantação deste sistema com o pouco tempo para estabelecer uma estrutura e preparos eficientes para a estabilidade e crescimento das organizações.

Entretanto, após a amenização das medidas restritivas empresariais concedidas pelo Governo do Estado de São Paulo (2021), o método do Home Office foi deixado de lado por algumas organizações, pois devido à falta de respaldo na legislação houve receio por parte de muitas empresas em continuar operando suas atividades nesse estilo, visto que o aumento de processos trabalhistas desde a

implantação do teletrabalho foi grande, principalmente processos voltados às horas extras não computadas devidamente. Dessa forma o artigo buscará a problematização: “Quais são os riscos que as horas extras na modalidade home office apresentam para as empresas e esse modelo seria a melhor opção pós pandemia para as organizações?”.

A pesquisa tem como foco analisar o tempo de home office no qual as empresas foram submetidas pela implantação deste sistema durante a pandemia, que com essa nova mudança muitas questões sobre os métodos de trabalho e obrigações trabalhistas foram levantadas e questionadas. O artigo tem o propósito de apresentar informações analíticas, com o objetivo de evidenciar os riscos e desvantagens do modelo de trabalho remoto para as empresas, considerando principalmente os riscos com processos trabalhistas de horas extras, que tem apresentado maior crescimento desde a brusca inserção do home office nas organizações, levando em conta o cenário atual, analisando a melhor opção de métodos após o término da pandemia e visando pontos importantes como as legislações trabalhistas e financeiras das empresas.

2. HOME OFFICE

Segundo Nilles (1973), considerado o pai do home office “O teletrabalho consiste no uso de computadores em tarefas fora das dependências da empresa”, essa modalidade busca trazer benefícios às empresas e aos funcionários. Nilles apontava fatores benéficos ao executar o trabalho remoto, como a redução de congestionamento nas vias públicas e aproveitamento de recursos não renováveis como o petróleo e o próprio tempo.

Em pleno século XXI, onde a evolução da tecnologia cresce exponencialmente, o armazenamento de dados é feito via computação em nuvem e a maioria dos processos podem ser realizados via sistemas empresariais nos computadores. Com isso o home office tem se tornado uma opção cada vez mais aceitável no mercado.

As vantagens do trabalho remoto hoje são vistas de forma ainda mais ampla, segundo o SEBRAE os colaboradores ganham nos quesitos de maior independência, menor nível de estresse, mais proximidade com a família e melhoria na alimentação.

Além disso as empresas apresentam reduções nos custos, ganham com a descentralização das contratações abrindo liberdade para admissões de funcionários de outras regiões, e o mais importante, ganham em produtividade. Uma pesquisa realizada em março de 2020, com cerca de 1.075 participantes, pela Fundação Dom Cabral em parceria com a Grant Thornton, apresentou resultados de que 58% dos respondentes se consideram mais produtivos ou significativamente mais produtivos em home office do que no exercício do trabalho presencial.

Devido a esses benefícios, cerca de 45% das empresas no Brasil praticam essa modalidade e mais 15% avaliam a implantação desse estilo em suas organizações seja permanentemente ou parcialmente, segundo Silva (2020).

Sobretudo, o modelo home office apresenta suas dificuldades, melhor exemplificadas por Góes, Martins e Nascimento (2020), que afirmam, em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), que no Brasil, apenas 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde casa.

Observa-se que, segundo Sudré (2021), no dia a dia do colaborador pesa a ausência do convívio social e a dificuldade em separar o tempo e espaço voltados para o trabalho da vida pessoal.

Em 2020, a Catho - uma das maiores e tradicionais empresas de tecnologia que funciona como um classificado online de currículos e vagas de empregos, aponta vantagens e desvantagens que o modelo home office contribui para os candidatos e empresas em relação ao recrutamento, sendo um dos pontos das vantagens associadas a proximidade com a família, independência e redução de custos e para as desvantagens, a perda da privacidade pessoal, diminuição de troca profissional e o excesso de carga de trabalho. Sustentando assim a comunicação e acordo entre as empresas e funcionários sobre o método de trabalho.

3. DIREITOS TRABALHISTAS E O HOME OFFICE

No dia 1º de maio de 1943, período de governança de Getúlio Vargas, foi assinada a Lei nº 5.452 (PRESIDÊNCIA, 1943), aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), norma que regulamenta as relações individuais e coletivas de

trabalho, mas apenas em 10 de novembro do mesmo ano entrou em vigor. A CLT surgiu com o intuito de eliminar as relações abusivas de trabalho, o Brasil estava em um momento de desenvolvimento, onde os trabalhadores reivindicavam por direitos, dessa forma a unificação das leis de trabalho se fazia necessária.

No ano de sua vigência estavam previstos direitos trabalhistas como salário-mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, férias remuneradas, descanso semanal, a indenização por dispensa sem justa causa e assistência médica.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho (2012), em 1946, após o fim do governo de Vargas, foram acrescentados na legislação direitos antes não considerados, como repouso remunerado em domingos e feriados, reconhecimento de direito de greve, e a integração do seguro contra acidentes do trabalho na Previdência Social. O ano de 1967 trouxe mais mudanças e os funcionários foram contemplados com o direito à participação nos lucros da empresa e ao seguro-desemprego.

Houve pressão por parte da sociedade trabalhista, cobrando por mais avanços, e sendo assim conquistados pelos trabalhadores e seus representantes direitos como a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, a licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas.

Antes da reforma trabalhista realizada em 2017, a única lei que mencionava o teletrabalho havia sido publicada em 2011, sancionada pela ex-presidente Dilma Rousseff, a Lei nº 12.551/2011 que sofreu alteração na redação do artigo 6º da CLT, onde “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” (Brasil, 2011). Contudo desde que exista um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, o trabalhador que exerce o home office e o trabalhador que presta serviço presencialmente para a empresa, tem os mesmos direitos e deveres pelo ponto de vista jurídico, mas embora a lei exista é possível identificar a falta de respaldo sobre as condições necessárias para o trabalho remoto. Sendo assim, em 2017 o Art. 75-D incluído na CLT pela lei 13.467/17, prevê que:

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. (Brasil, 2017).

Com base nas leis citadas entende-se que tudo deve ser previamente discutido entre as partes, funcionário e empresa, como livre negociação e dispostos em contrato escrito com a finalidade de não haver brechas onde se conteste o acordo entre ambos futuramente e que eles estejam de acordo com a íntegra do contrato.

4. PANDEMIA E HOME OFFICE

Mas algo que as empresas não previam era uma pandemia mundial que estava surgindo, “a Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global” (Ministério da Saúde, 2021).

Segundo artigo publicado na The Lancet, considerada uma das revistas científicas de maior relevância no mundo, o primeiro caso de Covid-19 foi detectado em Wuhan, na China, em 1º de dezembro de 2019.

No Brasil os primeiros casos surgiram em meados de fevereiro e março de 2020, dando início a tomadas de decisões e novas diretrizes do governo para contenção do vírus.

Em fevereiro de 2020 foi sancionada pelo Presidente da República a Lei nº 13.979 dispoendo no Art. 1º sobre as medidas que poderiam ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. (BOLSONARO, 2020, [s.p.]

Posteriormente, amparados pela legislação, decretos foram aprovados estabelecendo medidas de emergência para o enfrentamento da pandemia no país, e diversas decisões envolvendo o dia a dia de estudantes, funcionários e cidadãos

foram tomadas conforme disposto no Decreto Municipal Nº 59.298 de março de 2020 (PRESIDÊNCIA, 2020), nos parágrafos 1 e 2 do Art. 1º:

§ 1º Os estabelecimentos comerciais e prestadores de serviço deverão manter fechados os acessos do público ao seu interior.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às atividades internas dos estabelecimentos comerciais e prestadores de serviço, bem como à realização de transações comerciais por meio de aplicativos, internet, telefone ou outros instrumentos similares e os serviços de entrega de mercadorias (delivery).

Após entrar em vigor, estabelecimentos que exerciam atividades não consideradas essenciais foram obrigados a fechar as portas para o atendimento ao público, e liberados apenas para exercer atividades por meio online ou home office.

Segundo Decreto Federal nº 10.282 são considerados serviços essenciais os de alimentação, saúde, abastecimento, bancos, limpeza, segurança e comunicação social, garantindo também as atividades industriais e agrícolas necessárias ao país.

Por diversas vezes determinações do governo foram estendidas para que a contaminação não se espalhasse, mas ainda assim dia a dia os números de novos casos e mortes aqui no Brasil aumentavam, como mostra o Gráfico 1:

Gráfico 1: Mortes por Covid-19 no Brasil



Fonte: JHU CSSE COVID-19, 2021.

Dessa forma, para que a maioria das empresas não parassem suas atividades e por recomendação governamental, o teletrabalho foi incorporado na rotina da maioria dos brasileiros. Conforme o Art. 7º, do Decreto 59.283:

Poderá ainda ser instituído regime de teletrabalho, no curso do período de emergência, a critério e nas condições definidas pelo titular do órgão da Administração Direta, Autarquias e Fundações, para servidores cujas atribuições, por sua natureza e meios de produção, permitam a realização do trabalho remoto, sem prejuízo ao serviço público. (PRESIDÊNCIA, 2020)

Um exemplo disso é o Banco Original, onde 99,9% de seus colaboradores atualmente estão em Home Office, e após o fim da pandemia estima-se que 70% destes ainda permanecerão no estilo remoto devido aos bons resultados que têm sido apresentados (ABREU, 2020).

Algumas empresas optaram pelo modelo híbrido, onde em dias específicos se trabalha nas dependências da empresa, e em outros se trabalha em casa, outras empresas estão 100% em home office desde meados de março de 2020. Escolhas foram tomadas, e desde então organizações e funcionários tiveram que se adequar à nova forma de trabalho.

Todavia com essa medida tomada às pressas, muitas brechas contratuais ficaram abertas. Segundo Rodrigues (2020) os processos trabalhistas envolvendo questões do teletrabalho, como o home office, cresceram cerca de 270% durante o auge da pandemia de Covid-19 no Brasil, sendo um dos pontos mais relevantes na consideração para a volta do trabalho presencial.

De acordo com Lazaretti (2020): “Cerca de 94% das empresas brasileiras afirmam que atingiram ou superaram suas expectativas de resultados com o home office. Mesmo assim, 70% planejam encerrar a prática ou reduzi-la a apenas 25% dos funcionários quando a pandemia de Covid-19 tiver terminado.”

A aversão em continuar com o modelo de teletrabalho é justamente pelos custos inesperados que podem surgir derivados de processos trabalhistas ocasionados pela implementação brusca desse formato devido a situação pandêmica.

"Até agora, apenas cerca de 10% das empresas decidiram custear a internet dos funcionários, por exemplo, isso gera um risco jurídico.", afirma Fonoff (2020).

Na visão de Calcini (2020), por sua vez, o principal problema do sistema remoto, é o controle da jornada à distância e a marcação efetiva das horas trabalhadas.

5. HORAS EXTRAS

Para se definir corretamente a averiguação da jornada de trabalho dos empregados, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) criou o meio do controle de pontos, assim informando aos colaboradores o cumprimento correto de suas horas trabalhadas.

Em 2019, de acordo com a Lei da Liberdade Econômica “O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. [...] 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.”. (Art. 74 §2º).

Com base no Art. 71 da CLT, “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. [...]”. Concedendo assim intervalo para repouso.

O direito do empregado é garantido de acordo com as diversas modalidades e regimes de trabalho que a empresa está obtendo, bem como o turno. Portanto, é estabelecido que a jornada de trabalho não ultrapasse 8 horas por dia ou 44 horas por semana, sendo considerada essa ultrapassagem hora extra, beneficiando o empregado com remuneração ou adiantamento de duas atividades, segundo a Constituição Federal, conforme o Art.7º inciso XIII: “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

No Art. 7º inciso XVI, quando o empregado trabalha além da jornada contratada, ele tem direito ao adicional de hora extra de, pelo menos, 50%. No entanto, a falta de pagamento dessa quantia é uma das causas trabalhistas mais comuns. Isso geralmente acontece pela falta de registro das horas trabalhadas ou por irregularidades no banco de horas implementado.

Em um levantamento de dados feito pelo escritório advocatício LG&P, foi criado um ranking relacionado aos processos trabalhistas mais frequentes em andamento no primeiro semestre de 2021, apresentado na Tabela 1:

Tabela 1: Ranking de processos trabalhistas em 2021.

Posição	Causa	Nº. de processos	R\$
1º	Horas extras	2 milhões	225 bilhões
2º	Adicional de insalubridade	750 mil	62 bilhões
3º	Indenização por danos morais	690 mil	73 bilhões
4º	Intervalo de descanso	500 mil	59 bilhões
5º	Reconhecimento de vínculo empregatício	410 mil	38 bilhões
6º	Adoecimento e acidente de trabalho	337 mil	118 bilhões

Fonte: LG&P, 2021.

Conforme pesquisa apresentada, as horas extras aparecem no primeiro lugar do ranking de pedidos mais recorrentes. O tema consta em mais de 2 milhões de processos, que totalizam R\$ 225 bilhões em discussão, segundo Morais (2021).

De acordo com o artigo 62 do Decreto de Lei nº 5.452 da CLT, os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos ao controle de jornada de trabalho, devido à dificuldade de controle, todavia, a inserção não planejada do modelo remoto na rotina dos empregados trouxe desconforto, pois o que antes era controlado e devidamente remunerado, com o início da pandemia ficou incontido, trazendo prejuízo ao colaborador.

Há ressalvas quando a empresa usufrui de algum meio de controle de horas extraordinárias exercidas pelos seus funcionários, segundo Ricardo Junior (2021):

[...] existe uma exceção para essa situação, conforme entendimento da Jurisprudência Trabalhista, em alguns casos tem se admitido a obrigação do pagamento das horas extras, caso fique evidente que o empregador tem meios capazes para controlar a jornada de trabalho do funcionário.

Algumas organizações utilizam de aplicativos, softwares e entre outros meios para controlarem a jornada de seus funcionários, como um cartão de ponto, para garantir assim o pagamento devido às horas extras efetuadas.

É válido ressaltar também que no início da pandemia, segundo Tomazelli (2021) o meio político colaborou com medidas que visavam inserir novas alterações nas legislações, chamado de pacote trabalhista, a medida tinha a intenção de restituir o programa que permite a redução de jornada, salário e suspensões de contratos na pandemia, em caráter provisório devido a emergência de saúde pública. Outra ação abria caminho para o prolongamento continuado de jornadas de trabalho diferenciadas, a exemplo da prevista para bancários e jornalistas, de 30 horas semanais.

6. METODOLOGIA

Esse artigo tem como metodologia uma pesquisa qualitativa, com perguntas abertas, tendo por base a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, e voltadas à sete peritos contábeis. Tem como objetivo fazer uma análise sobre como os processos trabalhistas, principalmente processos voltados ao mal controle das horas extras, tem aumentado desde a implantação do home office após o início da pandemia de Covid-19 no Brasil, tendo em vista, ser um modelo adotado como medida de urgência, e sua aplicação sendo adaptada conforme o passar do tempo pelas empresas e colaboradores de acordo com os seus nichos de atuação.

A entrevista foi pré-montada composta por um questionário buscando informações correlatas a todo o referencial teórico feito anteriormente neste artigo,

com a intenção de trazer um comparativo entre os estudos teóricos realizados, e experiências daqueles que têm ligação direta com processos trabalhistas.

Este questionário aborda os possíveis problemas que ocorrem neste modelo de trabalho, verificando também quais são os meios que a empresa oferece para o funcionário e os métodos que a mesma adotou e continua exercendo para controle de pausas e horários de entrada e saída do expediente, visando o bem-estar do colaborador. O Quadro 1 apresenta as questões e os respectivos objetivos:

Quadro 1: Questionário da entrevista para os peritos contábeis.

Perguntas	Objetivo da pergunta
1. Quais são os processos trabalhistas mais comuns relacionados ao trabalho remoto desde o início da pandemia Covid-19?	Comprovar a primeira posição da Tabela 1 apresentada no tópico 4.
2. Qual seria a forma mais adequada de controlar as horas extras feitas pelos funcionários no modelo de trabalho remoto?	Buscar junto aos peritos alternativas para controle das horas trabalhadas dos funcionários.
3. Normalmente quais são as provas comprobatórias do trabalho exercido em hora extra usadas pelos funcionários nos processos?	Identificar meios mais usados para comprovar a efetivação das horas extraordinárias.
4. Contatar um funcionário fora do horário de expediente para tratar assuntos de trabalho pode ser considerado como hora extra?	Identificar medidas adotadas pelas empresas sobre o conceito de home office.
5. Como a empresa pode se defender nesse tipo de processo trabalhista?	Identificar junto aos peritos alternativas de defesa para as empresas nesses casos.

<p>6. Atualmente qual o tempo estimado até o caso ser encerrado?</p>	<p>Identificar a média de tempo entre abertura e encerramento dos processos.</p>
--	--

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

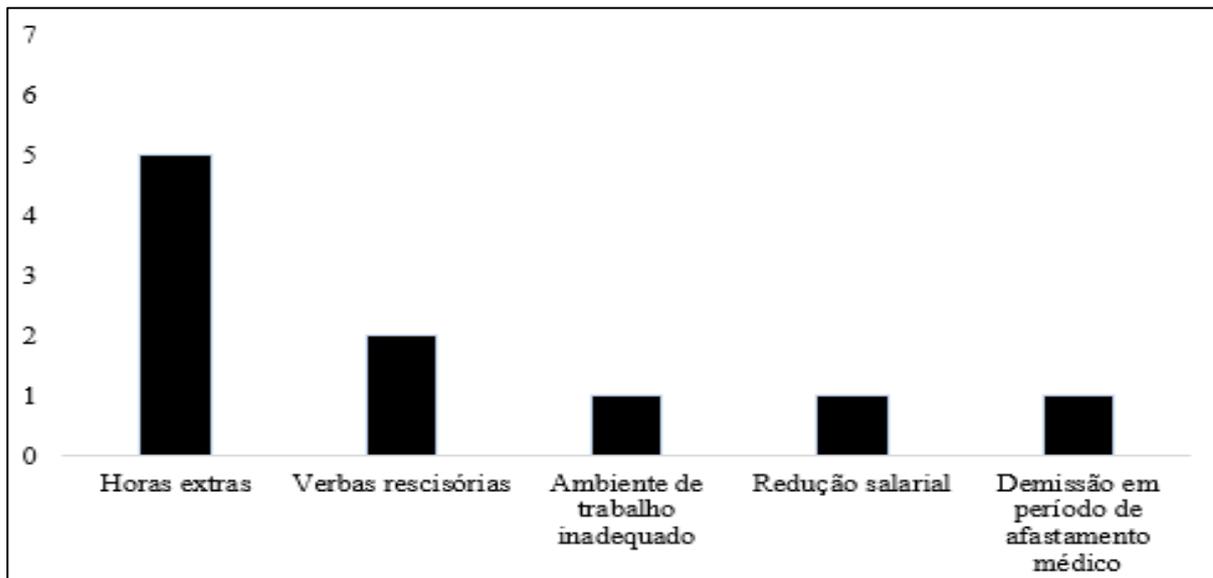
7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na pesquisa qualitativa aplicada para desenvolvimento deste artigo contamos com a colaboração e respostas de sete peritos contábeis experientes no mercado, com bacharelado em Ciências Contábeis e com CRC ativo pelo Conselho Regional de Contabilidade.

Desde o início da formulação da entrevista o objetivo principal foi buscar a confirmação de especialistas sobre os pontos apresentados no referencial teórico deste estudo.

Conforme a tabela *Ranking de processos trabalhistas em 2021*, realizada pelo escritório LG&P (2021) apresentada no quarto tópico, se confirma pelos peritos que desde o início da pandemia e da introdução do home office na maioria das empresas, os processos com mais crescimentos foram de fato os relacionados às horas extras não computadas corretamente, embora, segundo os entrevistados também houve aumento em outros tipos de casos, de acordo com as respostas da pergunta 1 os entrevistados afirmam que desde o início da pandemia também cresceram processos relacionados a carência de ambiente de trabalho adequado (Respondente 5), ao pagamento de horas extras, verbas rescisórias e adicional de insalubridade (Respondente 3) e a redução salarial e demissões em período de afastamento médico (Respondente 7). Sobretudo, entre 7 questionados, 5 afirmaram que os processos referentes as horas extras seguem sendo o que apresentou maior demanda desde a pandemia, conforme mostra o Gráfico 2:

Gráfico 2: Crescimento de processos trabalhistas na pandemia



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Para as empresas, é de grande importância possuir um sistema de controle de jornada. Com esse controle mais adequado é possível se precaver de eventuais processos. Segundo os peritos, as formas mais eficazes de acompanhamento das horas trabalhadas dos colaboradores são as monitoradas por acesso e login diretamente no sistema da organização, por conferência da execução de tarefas pré-definidas, e através de sistemas de gerenciamento certificável:

Criar algum sistema de controle de jornada, onde controlasse cada marcação de ponto do trabalhador, e assim que estivesse prestes a fazer horas extras, o sistema começasse a alertar. Ou, algum profissional de nível hierárquico maior que ficasse responsável pela jornada e, somente com a autorização dele, fosse permitida as horas extras. (Respondente 1).

Assunto este explanado no tópico quatro, onde são relatados os meios que algumas empresas utilizam para acompanhamento, sendo através de aplicativos ou softwares de monitoramento.

Segundo os respondentes, em casos onde as empresas são autuadas as provas mais utilizadas para se comprovar o exercício das horas extras nos processos trabalhistas em aberto são os e-mails enviados e respondidos fora do horário de

expediente, mensagens no WhatsApp com solicitações de realização de tarefas após a finalização da jornada de trabalho diária e também sistemas de controle interno especializados no monitoramento das horas trabalhadas pelos funcionários, esses são os meios mais utilizados nos tribunais.

Em contraponto, as defesas utilizadas pelas empresas nesse tipo de processo são justamente sistemas de pontos com os registros das horas trabalhadas, contratos previamente discutidos e assinados por ambas as partes, ou até mesmo acordos feitos por mensagem, WhatsApp e e-mails entre funcionário e empresa, mas que possam ser exibidos para defesa do processo. Nesse tipo de caso o tempo para encerramento do processo é indeterminado, podendo variar de 3 meses a 3 anos, ou mais, dependendo da situação em análise.

Todavia, segundo os respondentes, a instrução sobre o assunto entre os colaboradores é de extrema importância, conforme resposta: "Orientar a supervisão quanto ao tipo de comunicação entre os colaboradores fora dos horários de trabalho." (Respondente 7), é visto como uma das defesas internas da organização, para se evitar abrir brechas em pontos trabalhistas tão frágeis como esse.

Com base nesses resultados é possível entender a importância de as organizações possuírem um sistema de controle de horas, seja via sistema de ponto, controle na realização de tarefas solicitadas, logins realizados no sistema organizacional, ou por outros meios. Dessa forma, empresa e funcionário caminham juntos, evitando qualquer tipo de atrito e incoerência de ambas as partes. Pode-se concluir que o modelo de trabalho remoto utilizado pelas organizações pode ser considerado um risco apenas quando mal planejado, deve-se levar em conta como objetivo principal o bem-estar dos colaboradores, fornecendo equipamentos necessários para o trabalho em casa, ajuda de custo, benefícios com alimentação e se possível ajuda psicológica para tratamento de qualquer dano emocional sofrido em meio a pandemia. De fato, houve um despreparo das empresas que não esperavam mudar sua rotina de trabalho de forma tão brusca devido a uma pandemia mundial, o que resultou nos aumentos expressivos de processos trabalhistas ligados ao home office, mas com acompanhamento diário e feedbacks a melhoria pode ser constante, resultando em um trabalho remoto justo e ainda mais produtivo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após anos, o método de trabalho presencial foi dando abertura para mudanças importantes, e algumas empresas começaram a flexibilizar a jornada de trabalho entre o presencial e o modelo remoto. Todavia, para as organizações que já tinham essa visão de mudança a inserção foi feita aos poucos, dispondo assim de tempos de estudos, análises de riscos e contratos bem redigidos para uma boa gestão interna, diferente do ocorrido nas empresas que não cogitavam essa alteração na rotina de trabalho, mas que se viram obrigadas a se adequar em caráter emergencial devido a pandemia mundial de Covid-19, adentrando assim em uma rotina de teletrabalho sem estrutura.

Com isso, esta pesquisa se propôs a realizar uma análise sobre a problematização de riscos e desvantagens dentro do modelo home office no período pandêmico, dando ênfase ao registro de horas extras, que foi o processo trabalhista que mais apresentou crescimento de casos desde o início de 2020 em meio as mudanças, reunindo informações de processos voltados a esse problema por ser tratado como um mau gerenciamento na gestão empresarial. Com o intuito de trazer mais ampliação e confiabilidade ao estudo apresentado, alguns peritos da área contábil com anos de experiência no mercado foram submetidos a algumas perguntas. A intenção do questionário foi trazer a confirmação de todo o referencial teórico com base na vivência diária dos entrevistados nas tratativas de processos trabalhistas.

Pode-se compreender que as horas extras no modelo remoto têm sido motivo da elevação no número de processos trabalhistas pelas empresas, pela falta de estrutura e gestão ineficiente no acompanhamento e controle das horas trabalhadas de seus funcionários, dispondo assim da dependência de acessos a e-mails, redes sociais, programas utilizados com o login pessoal e aplicativos de comunicação para a visibilidade comprobatória exercida durante o dia de trabalho.

Observou-se que as empresas por não possuírem o controle e gerenciamento das horas trabalhadas de seus colaboradores ficam expostas a possíveis prejuízos derivados de causas e processos jurídicos associados as leis CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo dificuldade ao comprovar a não solicitação do exercício das

horas extras devido à falta de programas de monitoramento do tempo trabalhado, sendo intimadas a arcar com o pagamento de indenização ao funcionário. Em casos como esse o tempo para encerramento do processo é indeterminado, tendo variações de processo para processo.

E mesmo com todo o resultado alcançado do objetivo e problematização que as empresas foram submetidas, conseguimos identificar possibilidades para as empresas de diversos segmentos prosseguirem com a modalidade home office após o período pandêmico, mas com modificações ou até mesmo alterações definitivas em suas gestões organizacionais. Softwares específicos e apropriados inclusos nessa gestão acarretará na facilidade para o controle de horas trabalhadas por dia de seus funcionários, como também a averiguação de horas extras, podendo contar com a comunicação interna fazendo parte desta alteração, mas principalmente disponibilizando o essencial, o preparo de funcionários capacitados as leis trabalhistas com a intenção de redigir contratos com seus funcionários de acordo com as normas CLT, conseguindo assim diminuir e até mesmo anular qualquer tipo de risco que as empresas possam sofrer.

REFERÊNCIAS

ABREU, Alexandre. **O benefício do Home Office da pré à pós pandemia.** 2020. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/o-beneficio-do-home-office-da-pre-a-pos-pandemia/#:~:text=Em%20podcast%20do%20Estad%C3%A3o%20Not%C3%ADcias,certo%2C%20dada%20a%20experi%C3%Aancia%20ter>>. Acesso em 14 abril de 2021.

BOLSONARO, Jair Messias. **DECRETO N° 10.282 DE 20 DE MARÇO DE 2020.** 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

BOLSONARO, Jair Messias. **LEI N° 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020.** 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

CALCINI, Ricardo. **Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office.** 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

COMUNICAÇÃO, Catho. **O que é Home Office?** 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/home-office/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2021.

FONOFF, Filipe Talamoni. **94% das firmas aprovam o home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte.** 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>>. Acesso em 11 de abril de 2021.

GÓES, G.S; MARTINS, F.S; NASCIMENTO, J.A.S. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_tel_etrabalho.PDF>. Acesso em: 14 de junho de 2021.

GOVERNO, Estado de São Paulo, Portal. **Saiba quais as medidas do Governo de SP para o combate ao coronavírus.** 2020. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/saiba-quais-as-medidas-do-governo-de-sp-para-o-combate-ao-coronavirus-2/>>. Acesso em: 25 de março de 2021.

LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte.** 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>>. Acesso em: 25 de março de 2021.

MORAIS, André. **Pandemia da Covid faz disparar número de ações.** 2021. Disponível em: <<https://lopesgoncales.com.br/pandemia-da-covid-faz-disparar-numero-de-acoes-trabalhistas/>>. Acesso em 06 de novembro de 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **OMS diz confiar em histórico do Brasil em lidar com epidemias.** 2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/02/27/oms-lamenta-chegada-de-coronavirus-a-america-do-sul-confia-em-historico-do-brasil-em-lidar-com-epidemias.htm>>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

NILLES, Jack. **Teletrabalho (Home Office).** 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/279236/teletrabalho--home-office>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PRESIDÊNCIA, da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

PRESIDÊNCIA, da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **DECRETO Nº 59.283, DE 16 DE MARÇO DE 2020.** 2020. Disponível em: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-59283-de-16-de-marco-de-2020>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

PRESIDÊNCIA, da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **DECRETO Nº 59.298, DE 23 DE MARÇO DE 2020.** 2020. Disponível em: <<https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-59298-de-23-de-marco-de-2020>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.

RICARDO, Junior. **Quem trabalha em Home Office tem direito a hora extra?** 2021. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/quem-trabalha-em-home-office-tem-direito-a-hora-extra/>>. Acesso em 15 de novembro de 2021.

RODRIGUES, Eduardo. **Ações sobre home office sobem 270%; parlamentares propõem novas regras.** 2020. Disponível em: <<https://portal.grupovirta.com.br/noticia/pdf.action?urlId=94LSU5U8MxoA%2Bx5dDTkQjNBsncUp1iFdqdUTp67eJac%3D>>. Acesso em 24 junho de 2021.

ROUSSEFF, Dilma. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.** 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 25 de março de 2021.

SAUDE, Ministério. **O que é o COVID-19?** 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.

- SEBRAE. **Confira as vantagens e desvantagens do home office.** 2013. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 12 de novembro de 2021.
- SILVA, Andréia Ana Paula. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios.** 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>>. Acesso em: 11 de abril de 2021
- SUDRÉ, Lu. **Home office: modalidade não regulada aumenta a desigualdade entre os trabalhadores.** 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/02/home-office-modalidade-nao-regulada-aumenta-a-desigualdade-entre-os-trabalhadores>>. Acesso em 12 de novembro de 2021.
- TEMER, Michel. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 11 de abril de 2021.
- THE LANCET. **Linha do tempo: primeiro caso de Covid-19 no mundo completa um ano.** 2020. Disponível em: <<https://www.cdlflorianopolis.org.br/COVID-19-noticia/linha-do-tempo-primeiro-caso-de-covid-19-no-mundo-completa-um-ano-7205>>. Acesso em 17 de maio de 2021.
- TOMAZELLI, Idiana. **Senado derrota governo e rejeita pacote trabalhista.** 2021. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/economia/senado-derrota-governo-e-rejeita-pacotao-trabalhista,74fe02cacaf174d17c59649349b165b6dpwud85o.html>>. Acesso em: 14 de novembro de 2021.
- TRIBUNAL, Regional do Trabalho. **História: A criação da CLT.** 2012. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: 11 de abril de 2021.