

O TRABALHO *HOME OFFICE* E SUAS REPERCURSSÕES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Amabily Aparecida Alves*

Camila Aparecida Rezende**

RESUMO

O objetivo desse artigo é averiguar e analisar as repercussões das relações de emprego na modalidade *home office*, quais as vantagens e desvantagens enfrentadas dessa forma de trabalho para o empregado e para o empregador e seus aspectos jurídicos, a luz da Consolidação das Leis do Trabalho, objetivando provar a vantagem do trabalho *home office*, principalmente em tempos de distanciamento e isolamento social e de provar que a modalidade de trabalho em *home office* conserva as características formadoras da relação de emprego. A metodologia utilizada para o desenvolvimento do presente trabalho foi feita por meio da análise da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Medidas Provisórias sobre a legislação trabalhista, jurisprudências e da análise bibliográfica de doutrinas e de publicações científicas disponíveis na internet.

Palavras-chave: Covid-19. Desvantagens. Emprego. *Home office*. Legislação Trabalhista. Teletrabalho. Vantagens.

* Graduanda em Direito – Centro Universitário Una – Bom Despacho – amabilyalves.9677@aluno.una.com

** Graduanda em Direito – Centro Universitário Una – Bom Despacho – Camilacalazansr@gmail.com

HOME OFFICE WORK AND ITS REPERCURSIONS IN EMPLOYMENT RELATIONS

ABSTRACT

The purpose of this article is to investigate and analyze the repercussions of employment relations in the home office modality, what are the advantages and disadvantages faced by this form of work for the employee and the employer and its legal aspects, in the light of the Consolidation of Labor Laws, aiming to prove the advantage of home office work, especially in times of distance and social isolation and to prove that the modality of work in home office retains the forming characteristics of the employment relationship. The methodology used for the development of the present work was made through the analysis of the Consolidation of Labor Laws, the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, Provisional Measures on labor legislation, jurisprudence and the bibliographical analysis of doctrines and scientific publications available on the internet.

Keywords: Covid-19. Disadvantages. Job. Home office. Labor Legislation. Teleworking. Benefits.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o teletrabalho advém de vários anos e de significativos avanços sociais e tecnológicos; a Constituição Federal de 1988 já previa em seu artigo 7º os direitos sociais do trabalhador, no art. 6º da CLT de 1943 já previa que o trabalho realizado no domicílio do empregado em nada distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que tenha caracterizada a relação de emprego, mas o trabalho teletrabalho ficou juridicamente regulamentado e mais seguro para o empregado e empregador com a Reforma Trabalhista, lei 13.467/2017, que dispõe expressamente no capítulo II – A, no art. 75 -A ao 75 – E, dessa modalidade de trabalho.

O momento pandêmico vivenciado, no Brasil, fez com que milhões de trabalhadores tivessem suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalho, sendo necessário dar continuidade a suas funções profissionais de forma remota, em teletrabalho ou em *home-office*, então empresas e empregados buscaram se adaptar rapidamente ao mercado de trabalho. Segundo fontes do IBGE -PNAD COVID19, em novembro de 2020, eram em média 7,9 milhões de trabalhadores laborando em atividade remota no Brasil, com estimativa de crescimento para 2021 e aos anos seguintes, devido ao cenário nacional.

Sendo assim, o objetivo desse artigo é averiguar e analisar as repercussões das relações de emprego na modalidade *home office*, quais as vantagens e desvantagens enfrentadas dessa forma de trabalho para o empregado e para o empregador e seus aspectos jurídicos, e sob quais condições os trabalhadores do Brasil tiveram que se adaptar à mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto, mantendo a relação de emprego, de acordo com a Legislação Trabalhista em vigor. Averiguar ainda as condições ergonômicas, técnicas e equipamentos para a realização do trabalho realizado distante do estabelecimento do empregador; alteração de jornada de trabalho, salário e contrato; experiência do trabalho remoto durante esse contexto de distanciamento social.

A justificativa para a realização desse artigo está em verificar como se mantém as relações de emprego, a segurança jurídica e o amparo legal para o trabalho realizado em *home office* e as perspectivas de crescimento e integração desse modelo de teletrabalho para o futuro.

O trabalho *home office* despontou como uma tendência, em 2020, prevalecendo nesse ano de 2021, sendo totalmente plausível e seguro devido a recomendação de distanciamento e isolamento social da Organização Mundial de Saúde, o trabalho remoto tem sido utilizado no setor público e privado em diversos segmentos da economia no Brasil e muitos trabalhadores tiveram que se adequarem a essa modalidade para executar suas atividades laborais e continuarem no mercado de trabalho.

A perspectiva que conduziu este estudo também busca conceituar e compreender o trabalho *home office* nas relações de emprego; explicar as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho; como está sendo a aderência do empregado e empregador na realização do trabalho remoto em tempos de pandemia; qual a flexibilidade do trabalho nessa modalidade; a qualidade de vida para o trabalhador que realiza suas atividades laborais remotamente; quais as possíveis diferenças nas relações de trabalho entre o modo tradicional e o *home office*; como se dará a regulação legal e contratual de acordo com a legislação celetista. É cabível saber que a MP 927/20 atribuiu durante seu vigor a prevalência aos contratos individuais sobre acordos ou convenções coletivas de trabalho para assegurar os direitos dos trabalhadores, mas essa Medida Provisória caducou em dezembro de 2020 e foi publicada a MP 1.046 em 28 de Abril de 2021, que altera e flexibiliza regras para a prestação do teletrabalho, por período de 120 dias no presente ano.

Em observância a Constituição Federativa da República de 1988 e da lei trabalhista, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e suas alterações, busca-se verificar como é a relação empregado e empregador, descobrir se o teletrabalho, o trabalho *home office* será parte integrante e indissociável no futuro das relações de trabalho, demonstrar o impacto social em termos trabalhistas e provar a vantagem do trabalho realizado em *home office*. Suscitar como o trabalho *home office* passou a ser tratado pelas organizações depois da promulgação da Lei 13.467, referente a reforma trabalhista brasileira de 2017 a qual traz em seu texto artigos que regulamentam o teletrabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

Como é sabido, a expressão *home office* ao ser traduzida para língua portuguesa, significa “escritório em casa”, ou seja, pode-se dizer que se trata daquelas atividades laborativas que podem ser exercidas em âmbito residencial. Neste sentido, é válido dizer que o profissional teria uma espécie de extensão da estrutura de trabalho em sua própria casa, executando suas atividades como se estivesse na empresa empregadora.

Já o teletrabalho, é uma modalidade de realização de atividades laborais fora das dependências da empresa e fora das localidades que abrangem a empresa, como por exemplo; filiais, terrenos e demais locais que de algum modo venham a fazer parte da mesma, é realizado por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação e por sua natureza não constitui trabalho externo.

A SOBRATT -Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2019) define teletrabalho como: “O teletrabalho pode ser definido como uma espécie do gênero trabalho à distância, no qual a prestação de serviços pelo empregado se dá preponderantemente fora da sede da empresa, por meio da utilização de computadores e outros meios eletrônicos de comunicação”.

A principal diferença entre teletrabalho e *home office* está ligada basicamente quanto ao controle de jornada, sendo que os trabalhadores abrangidos pelo Teletrabalho estão dispensados de realizar o controle de jornada e não haverá pagamento de horas extras e nem adicionais noturnos. Já o trabalho em *home office* é necessário esse registro de jornada de trabalho, o que fica a cargo do empregador definir a melhor forma desta realização.

Além disso, é importante ressaltar também que todas as despesas inerentes a essa modalidade de trabalho são do empregador, não sendo possível a transmissão desse ônus ao empregado.

Como nos demonstra o artigo 62, inciso III da CLT estão dispensados do controle de jornada os empregados que executam suas atividades por meio de Teletrabalho.

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho.” (BRASIL, 1943.)

Assim, pode-se dizer que essa é a principal diferença entre o teletrabalho e o *home office*, sendo que a primeira existe a dispensa obrigatória do registro de jornada de trabalho, já no trabalho em *home office* não existe a dispensa obrigatória de registro de jornada.

Segundo Lara Jr, o colaborador em *home office* consegue trabalhar desde que o mesmo esteja em um local adequado e tenha ferramentas e tecnologia próprias a essa finalidade, define-se essa modalidade como:

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

Nesse sentido, destaca-se que essa modalidade de trabalho acaba ganhando algumas variações como o teletrabalho ou trabalho remoto, eis que algumas pessoas preferem realizar suas atividades laborais em outros locais que não sejam suas casas ou a própria empresa, como por exemplo; hotéis, cafeterias, ao ar livre, etc.

Assim sendo, a redação da Lei 12.551/11 altera o artigo 6º da CLT:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011, Redação dada pela Lei nº 12.551)

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região também é clara quanto a caracterização do trabalho remoto:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO EM DOMICÍLIO. ART. 6º DA CLT. O trabalho realizado em domicílio, por si só, não compromete os requisitos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e não caracteriza a assunção dos riscos da atividade. (RO 0010933-06.2016.5.03.0182, Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva, Órgão Julgador: Quinta Turma, DEJT: 08/11/2017)

As modalidades de trabalho supracitadas, se apresentam, consideravelmente parecidas, sendo que ambas são realizadas fora do ambiente empresarial e demandam de equipamentos específico para a realização do trabalho de acordo com cada natureza e exige grande disciplina do colaborador para que consiga executar suas atividades fora do ambiente físico da empresa.

De acordo com artigo 75-B inserido pela Lei 13.467/2017 em sua íntegra, considera-se teletrabalho qualquer atividade exercida fora das dependências do empregador e com uso das tecnologias de informação e comunicação, que não seja considerada trabalho externo, sendo assim, o trabalho a ser realizado pelo

empregado, mesmo que subordinado as ordens do empregador não obriga o empregado a laborar dentro das dependências físicas do empregador, podendo o empregado exercer sua atividade laborativa em sua própria residência ou local de sua preferência, desde que tenha um local físico que atenda as especificações do empregador como por exemplo: equipamentos, imobiliário, internet e qualquer tecnologia e objetos necessários ao desempenho da função.

Não obstante, após conceitualizar a expressão e significado de *home office* pode - se observar o que é necessário para a realização deste tipo de trabalho. Analisa-se, abaixo a relação de emprego.

É sabido que a relação de emprego é um tipo de relação jurídica entre o empregador e o empregado que tem como objetivo principal a execução de atividades laborativas por alguma pessoa de forma não eventual, subordinada, com pessoalidade e onerosidade. Estes são os principais elementos fáticos jurídicos que configuram a relação de emprego entre o empregador e o trabalhador.

Neste sentido, pode-se dizer que possui relação de emprego o empregado que é admitido por empregador, mediante salário e receberá ordens de superiores. Esses elementos fáticos jurídicos que caracterizam a relação de emprego, estão expressamente descritos nos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º, CLT - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 2017.)

Art. 3º CLT - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." (BRASIL, 2017)

Nesse sentido, é importante destacar que esta modalidade de trabalho *home office* acaba tendo algumas variações como o teletrabalho ou trabalho remoto, eis que algumas pessoas preferem realizar suas atividades laborais em outros locais que não sejam suas casas ou a própria empresa, como por exemplo; hotéis, cafeterias, ao ar livre, dentre outros lugares.

As modalidades de trabalho citadas acima, se apresentam consideravelmente parecidas, sendo que ambas são realizadas fora do ambiente empresarial e demandam de equipamentos específico para a realização do trabalho de acordo com suas especificidades e exige grande disciplina do colaborador para que consiga executar suas atividades fora do ambiente físico da empresa.

Nessa perspectiva, analisa-se os elementos fáticos jurídicos que constituem e comprovam a relação de emprego, os quais é imprescindível para que exista tal relação e conseqüentemente existente também na execução do trabalho *home office*.

2.1 Elementos Fáticos Jurídicos – Relação de Emprego

Após conceitualizar o trabalho teletrabalho e trabalho *home office*, é verdade dizer que são modalidades de trabalho existentes na relação de emprego, sendo que para discorrer sobre tal relação é necessário o entendimento dos 5 (cinco) elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, principalmente quanto aos elementos da subordinação e da não eventualidade, extraídos do art. 3º da CLT, que ao repercutirem sobre as relações de trabalho em *home office*, podem ser passíveis de alguma dúvida em sua aplicabilidade.

Como é sabido juridicamente e abordado no decorrer deste artigo, pode-se dizer que são necessários os elementos fáticos jurídicos que constituem a relação de emprego, sendo que, para sua existência do vínculo empregatício tais elementos devem existir simultaneamente no relacionamento empregado e empregador; segundo extrai-se o entendimento pela leitura da doutrina de Direito do Trabalho, do Godinho Delgado.

No caso de trabalho realizado em *home office*, existindo vínculo empregatício, não há distinção para a caracterização desse vínculo, assim como as demais formas de trabalho, se preenchidos todos os requisitos do art. 3º da CLT, como se observa:

Art. 3º, CLT - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2017)

Primeiramente será abordado o elemento da Pessoa Física, ou seja, para a existência desse elemento, o trabalho, atividade ou serviço deve ser realizado por pessoa física, não sendo possível sua caracterização quando o trabalho é realizado por pessoa jurídica. Nesse sentido, pode -se dizer que; uma pessoa que realiza suas atividades econômicas por meio de sua empresa, não pode ser considerado empregado de qualquer prestação de serviços.

Em sequência será abordada a Pessoalidade, que nada mais é do que a pessoa que realiza o trabalho, deve realiza-lo pessoalmente, não podendo transferir a obrigação de realização das atividades a outra pessoa. Um exemplo claro de pessoalidade é de um hospital com vários médicos funcionários, onde o paciente procura o atendimento daquele médico específico, por confiar em seu trabalho, gostar da maneira como realiza o atendimento ou qualquer outra característica do referido médico. Ou seja, o serviço é realizado por aquela pessoa de forma pessoal, não podendo ser transferida a responsabilidade da execução a outrem.

Nesse contexto, no que se refere a Não Eventualidade, que conforme a própria expressão deixa claro, nada mais é do que o trabalho executado de forma rotineira, habitual ou contínua. Na execução das atividades, estas devem ocorrer de maneira não eventual, como exemplo, um padeiro que trabalha em uma padaria, que todos os dias tem a obrigação de comparecer ao seu local de trabalho e fazer os pães, bolos, biscoitos, sendo assim, comprovada a permanência das atividades desse profissional de forma habitual.

Importante ressaltar que para a existência desse elemento na relação de emprego, o que se deve ser observado é a existência do prolongamento das atividades do trabalhador, e não somente as atividades diárias, ou seja, o padeiro pode laborar somente 3 (três) vezes por semana e ainda assim existir a Não Eventualidade em sua relação de emprego, eis que existe o prolongamento, a permanência de suas atividades laborais no decurso do tempo.

Em sequência, a Subordinação, que em nossa opinião é o mais claro de toda a relação de emprego. A Subordinação é evidente dentro da relação de emprego, quando o empregador da ordem, delimita horário de trabalho, escolhe a maneira de execução das atividades, enfim, todo empregado que recebe ordens de um empregador é subordinado a ele, não podendo deixar de esclarecer que esta subordinação é jurídica.

E por último, igualmente importante, a Onerosidade, que é simplesmente o pagamento pelos serviços executados pelo empregado, ou seja, sua remuneração, que não necessariamente precisa ser um pagamento mensal. Somente pela existência do pagamento ao trabalhador é caracterizada, não podendo existir trabalho voluntário nesse elemento.

Vale destacar também a alteridade, que ocorre pelo simples fato do empregador ser a pessoa que assume os riscos da atividade econômica que é prestada por um empregado, a alteridade então é atribuída na relação de emprego.

Sendo assim, se estiver ausente algum desses elementos fáticos caracterizadores de relação de emprego, citados acima, terá existente uma relação de trabalho, mas não terá caracterizado uma relação de emprego. Uma relação de emprego somente se caracteriza se tiver presente todos os elementos fáticos jurídicos.

Neste sentido, pode-se observar a recente decisão do Tribunal de Regional do Trabalho da Terceira Região, o qual deixa claro e inequívoco em descrever os elementos e o que é necessário para a caracterização de vínculo de emprego:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no caput dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com personalidade (que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). A presença destes pressupostos fático-jurídicos impõe o reconhecimento da relação de emprego.

INTEIRO TEOR: DOS SANTOS RELATORA: DESEMBARGADORA ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI EMENTA EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do vínculo ... a existência do vínculo de emprego entre autor e a primeira reclamada e entre o autor e a segunda ré, ambos na função de auxiliar de carga e descarga, bem ... nos autos para autorizar o reconhecimento do vínculo de emprego. Requer a reforma da r. sentença para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício ..., não infirmam a presença deste elemento, renovadas vênias. A continuidade (elemento figurante na caracterização da relação de emprego doméstica), não é elemento determinante para a análise e caracterização da relação de emprego. Trabalho intermitente, mas que se insere no conceito de não-eventualidade.

(TRT da 3.^a Região; PJE: 0010297-09.2020.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 30/03/2021; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini)" (TRT 3, 2021)

Assim sendo, pode-se afirmar que sem a presença dos 5 (cinco) elementos fáticos jurídicos que caracterizam a relação de emprego, não é possível dizer que existe relação de emprego entre quem contrata e quem é contratado.

2.2 Relação de Emprego no Trabalho Home Office

Após o conceito de trabalho *home office* estar nítido, bem como o que é e quando existe a relação de emprego, passamos a analisar como se dá a relação de emprego nessa modalidade.

Apesar desta modalidade de trabalho ser realizada a distância da empresa, existe uma maneira de fiscalizar ou monitorar a realização das atividades desenvolvidas pelo profissional por meios telemáticos. Esse monitoramento pode ser com base no horário de trabalho estabelecido pela empresa, no qual o funcionário deve cumprir rigorosamente, ou pela entrega de atividades, com base em metas e entregas.

Não podendo deixar de abordar um fato extremamente importante na relação de emprego que é quando o empregado realiza suas atividades em *home office* e não existe um horário fixo de trabalho, ou seja, o empregado realiza suas atividades por demandas, metas ou entregas, este trabalhador não recebe horas extras eventualmente laboradas.

Sendo assim, como não existe horário de trabalho a ser seguido, subentende-se pela inexistência de horas extras laboradas, ou seja, isso pode significar que o funcionário pode trabalhar mais horas por dia, ou menos horas por dia, dependendo, exclusive, de seu desenvolvimento profissional. É o que expressa o art. 62, III da CLT. “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho”.

Por outro lado, se a empresa realiza o controle de jornada do empregado, as horas extras eventualmente laboradas devem ser computadas e pagas normalmente ao trabalhador, é o que demonstra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região ao tratar do assunto:

INTEIRO TEOR: com relação à jornada de trabalho fixada e a conseqüente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal ...), contém omissões e contradições com relação à jornada de trabalho fixada e a conseqüente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora ... de trabalho fixada e da condenação da embargante ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal, mediante adequada ... pessoal, o autor assim se pronunciou (ID 9a6e3b0): (...) O autor confirma que trabalhava externamente e em *home office*, e que não comparecia ... e em casa, mas informa que fazia check in e check out no trabalho realizado em *home office* e depois fazia check in e check out no cliente; que acredita.
(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010081-58.2018.5.03.0134 (RO); Disponibilização: 16/12/2020; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini)” (TRT 3, 2020)

De acordo com a Legislação Trabalhista, é de grande valia dizer que, se o empregado tem as atividades que realiza em *home office* controladas de alguma forma pelo empregador, esse trabalhador terá direito ao recebimento de horas extras eventualmente laboradas, mas em contrapartida o funcionário ao qual a empresa não controla a jornada de trabalho e esse empregado supostamente extrapolada na carga horária, estando o trabalhador em teletrabalho ou em *home office*, o empregador não terá a obrigatoriedade de pagar o horário extra para esse empregado.

Outro tema de suma importância na relação de emprego quando o trabalho é realizado na modalidade *home office* é quanto as ferramentas de trabalho utilizadas pelo empregado, como meio de viabilizar a realização das atividades laborais.

Segundo o artigo 75-D da CLT, deixa nítido que a responsabilidade de fornecer equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto é do empregador, devendo cuidar para que o trabalhador tenha a possibilidade de executar suas atividades no espaço físico ao qual reside:

Art. 75-D, CLT - 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)

Segundo o entendimento de Caren Benevento Viani, especialista em direito e processo do trabalho, os custos eventualmente existentes devem ser previstos pelo empregador, bem como os cuidados com os equipamentos fornecidos pela empresa ao empregado, a fim de evitar o mau uso dos equipamentos:

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

Diante desses fatos expostos, a responsabilidade quanto aos equipamentos e ferramentas para a execução das atividades durante a realização do trabalho em *home office* é do empregador, o qual deve documentar toda a tratativa quanto a estrutura necessária para a realização das atividades e eventuais reembolsos, quando for o caso.

Outro ponto de relevante importância quanto a realização das atividades em *home office*, está ligada diretamente à saúde e segurança do colaborador, não podendo esse trabalhador ter sua saúde e segurança prejudicada ou comprometida pelo trabalho.

Segundo a doutrina e leis trabalhistas é sabido que é obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança de seus empregados durante a realização das atividades laborativas desses colaboradores, assim, analisa-se como é realizada as atividades e qual a estrutura do local, quando o colaborador realiza as atividades em ambiente diverso do empregador, fora das dependências da empresa e conseqüentemente fora dos “olhos” do empregador.

Prevê a CLT em seu artigo 75-E, que é de obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança do colaborador que realize as atividades na modalidade de teletrabalho, trabalho *home office*. CLT (2017, 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”.

Nesse sentido, no que tange a saúde e segurança do trabalhador na execução de atividades em teletrabalho, a responsabilidade do empregador de acordo com o art.75 – E da CLT é de que o empregador terá como obrigação orientar o trabalhador sobre as medidas preventivas de doenças e acidentes de trabalho e que o empregado se compromete em seguir as orientações dadas pelo empregador, mediante termo de responsabilidade, para a realização das atividades com maior segurança.

Há doutrinadores que entendem que o empregador deve ser responsabilizado pelos riscos da atividade laborativa exercida em razão do emprego no espaço físico da casa do trabalhador e fundamentam no art.7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 a qual garante o direito social do trabalhador a efetiva redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Segundo a Constituição federal (1988, Art. 7º) “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

No que se confere a legislação do trabalho (2017, 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”.

Essa responsabilidade a ser exercida pelo empregador em função da segurança e saúde do empregado quanto da realização do trabalho em home office não é tão fácil de ser desempenhada, eis que o colaborador não está o tempo todo em contato com o empregador, o que dificulta a fiscalização quanto as normas de segurança do trabalho do empregado na modalidade home office.

Segundo Caren Benevento Viani, o caminho mais plausível é, a orientação do colaborador, fornecer instruções de prevenção para sua saúde e segurança na execução das atividades laborais do trabalhador:

Essa talvez seja a medida de maior dificuldade de execução. O empregador não tem o poder, por exemplo, de entrar na residência do empregado para fiscalizar se as orientações estão sendo seguidas. A alternativa pode ser, além de fornecer equipamentos ergonômicos, criar uma cartilha orientativa, adequada à atividade do empregado, e dedicar esforços para criar uma cultura de boas práticas, através de avisos online permanentes, demonstrando que há uma preocupação com a saúde do trabalhador. (MIGALHAS, 2020)

Nesse sentido, no que tange a saúde e segurança do colaborador que executa suas atividades laborais na modalidade *home office*, pode-se dizer que talvez esteja comprometida a segurança do colaborador quando está realizando as atividades de maneira remota, uma vez que não se sabe ao certo se está sendo cumprida as normas de segurança, pois, mesmo que orientado pelo empregador, fica difícil de efetivar a fiscalização ao empregado, ficando comprometida a total segurança laboral do colaborador e quanto as normas de segurança do trabalho ficam claramente difíceis de serem aplicadas e alcançadas com eficácia.

2.3 O Controle de Jornada e o trabalho Remoto

Conforme a CLT a jornada máxima de trabalho a ser realizada é de 8 horas diárias, sendo 44 horas semanais, ou 220 mensais, isso para que não traga riscos ou danos à saúde do trabalhador, porém, a princípio o trabalho *home office* não estava sujeito ao controle dessa jornada de trabalho, mas com a existência do Art.6º da CLT que traz a equiparação do controle telemático dada pela lei 12.551/2011, o trabalho *home office* é sim passível de controle de jornada.

Neste sentido, o empregado que extrapolar esse período de trabalho deverá ser ressarcido, conforme artigo 58 da Consolidação das leis Trabalhistas:

Art. 58, CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 2017).

Conforme previsto no artigo 7º, da Constituição Federal:

Art. 7º, CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL, 1988).

Existe no parágrafo único do artigo 6º da CLT, a equiparação do controle telemático e informatizado de prestação de serviço, que está sujeito à supervisão direta do empregador:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, 2011, Redação dada pela Lei nº 12.551).

O controle telemático de jornada em trabalho remoto se não for feito por parte do empregador ao empregado, mediante contrato de trabalho, o trabalhador não terá direito as horas extras , ou seja, pode ocorrer do colaborador trabalhar em casa e o mesmo não ter um controle rígido de horário e nem limitação ao horário de trabalho realizado, sendo assim, sem direito às horas extras, ficam excluídos da garantia os teletrabalhadores que não tem o controle do tempo de trabalho de acordo com o inciso III do artigo 62 da CLT: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho”.

Entretanto, em regime de teletrabalho, as partes podem estipular uma jornada que será controlada por meio de ferramentas de monitoramento do fluxo de trabalho feito e caso essas horas de trabalho remoto acordadas e controladas sejam extrapoladas, haverá sim, o pagamento das horas extras.

Porém, será necessário um mútuo acordo no contrato de trabalho entre empregado e empregador. Sendo assim, dispõe o artigo 75-C CLT que prevê para o início do da atividade elaborada de forma remota o acordo entre as partes.

2.4 Vantagens da Realização do Trabalho na Modalidade Home Office

Como já é sabido, o trabalho na modalidade *home office* é uma atividade laboral realizada fora das dependências da empresa, passamos a discorrer quanto as vantagens da realização deste tipo de atividade.

É inequívoco que existem várias vantagens quando se realiza as atividades laborais nesta modalidade de trabalho.

Uma das principais vantagens na execução do trabalho em *home office* é a flexibilidade para executar as atividades, e que o colaborador pode determinar quando realizar, como realizar e onde realizar e quanto ao empregador se preocupa tão somente com o resultado final, ou seja, com a entrega da atividade de forma eficaz, dentro do planejamento desse empreendedor.

Neste sentido, com a maior flexibilidade tem-se o aumento de produtividade do colaborador, o qual terá mais tempo para executar suas atividades, pois esse empregado não gasta tempo com deslocamento ao trabalho e nem energia emocional apresentando assim uma maior qualidade ao desenvolver as atividades, o que claramente se apresenta como uma vantagem tanto para empregado como para empregador, conforme pesquisa citada abaixo.

Segundo a reportagem publicada pela revista Galileu, a qual apresenta estudos feitos pela Universidade de Stanford, foram submetidos a pesquisas os funcionários de uma empresa, onde parte dos funcionários realizaram suas atividades *in loco* na empresa, e parte dos colaboradores em *home office*. Nessa reportagem, a pesquisa mostrou que os colaboradores que executaram suas atividades em *home office* tiveram ganho significativo de produtividade em suas atividades:

[...]Uma pesquisa acaba de provar que trabalhar de casa é bom pra todo mundo: menos tédio pro empregado, mais produtividade pra empresa. Hoje em dia, cerca de 10% dos trabalhadores dos EUA têm pelo menos um dia de *home office* por semana. Partindo desse dado, a Universidade de Stanford resolveu investigar o tema. Uma empresa chinesa de telemarketing submeteu 250 funcionários a um teste: uma parte deles trabalharia de casa 4 dias por semana e o outro grupo ficaria 9 meses seguindo a rotina normal: da casa pro trabalho, do trabalho pra casa. A conclusão foi a seguinte: a turma que trabalhou do conforto do seu lar teve uma performance 13% melhor do que de costume. Esse número é motivado por duas questões principais – eles ficavam menos doentes e faziam menos pausas, além de conseguir realizar mais ligações devido ao ambiente silencioso que os cercava. (REVISTA GALILEU, 2020, n.p)

Outro ponto de grande relevância para o tema é o aumento da qualidade de vida do colaborador, que ao possuir mais tempo, e não precisar preocupar como por exemplo; com quem deixar o filho, com o horário de chegada e saída do trabalho, com

a alimentação e nem precisando se deslocar de casa até o trabalho; esse trabalhador tem uma maior conforto e segurança, e também uma maior produtividade e qualidade do trabalho realizado, pois tem a possibilidade de realizar suas atividades no conforto de sua casa e perto de seus familiares:

O home office já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento — destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho. (SOBRATT, 2020)

Segundo a reportagem de *Verônica Schifer*, para o site *easy*, o colaborador que realiza suas atividades laborais no conforto de sua casa demonstra mais pré-disposição na execução do trabalho:

Os funcionários que trabalham em casa geralmente demonstram uma maior pré-disposição, já que estão no conforto de seus lares, sem ter que manter o estresse que é a vida de escritório ou o tempo no trânsito se deslocando até as empresas. Nesse sentido, o aumento do tempo para outras atividades também influencia na qualidade de vida dos funcionários, já que ficando menos tempo fora de casa se deslocando até os lugares, podem usar esse tempo para outras atividades que podem ser incentivadas pelas empresas. (SCHIFER VERONICA, 2018, n.p)

Além disso, pode-se evidenciar ainda que, ao realizar suas atividades na modalidade *home office*, tanto o empregado quanto o empregador evitam gastos com o deslocamento do colaborador até o posto de trabalho.

Segundo Godinho (2017) em análise a reforma trabalhista, inexistente o pagamento de *horas in itinere*, que nada mais é que o tempo de deslocamento do trabalhador até seu posto de trabalho, e esse tempo gasto pelo trabalhador até a empresa não é computado como hora trabalhada, ou seja, a disposição do empregador e também não é obrigatoriamente custeado pela empresa, mas ocorre que várias empresas fornecem transporte aos seus colaboradores ou até mesmo vale-transporte a fim de facilitar o deslocamento de seus colaboradores, mas mesmo assim esse tempo de deslocamento não é computado como jornada de trabalho.

Assim temos o artigo 58 § 2º da Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista:

Art. 58, § 2º, CLT - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017)

Dessa forma ao colaborador laborar em *home office*, o ganho da empresa é imenso, e o empregador não mais precisará arcar com os custos de deslocamento de seus empregados e ao mesmo tempo tem-se a vantagem do colaborador que não precisará se deslocar de sua residência para trabalhar, sendo assim, há uma maior qualidade de vida ao empregado que realiza suas atividades no conforto de sua residência, mas quanto aos gastos e custos dessa forma de trabalho é de responsabilidade do empregador, ficando o fornecimento dos equipamentos tecnológicos ao empregado, a manutenção dos equipamentos e de toda infraestrutura necessária a realização do trabalho pelo empregado, às custas da empresa, assim como descrito no artigo 75-D da CLT, dispõe que:

Art. 75-D, CLT. 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. (BRASIL, 2017)

Não obstante, ainda no que se refere aos gastos da empresa para com seus colaboradores, existe uma grande economia financeira por parte da empresa ao adotar esta modalidade de trabalho, sendo que, os gastos com água, energia, alimentação, deslocamento entre outras despesas diminuem significativamente para a empresa, eis que o número de colaboradores trabalhando *in loco* diminuem.

Com base nisso, é verdade dizer que existem várias e claras vantagens tanto para o empregado, quanto para o empregador ao adotar essa modalidade de trabalho em sua empresa, sendo claro que as vantagens abordadas abrangem as duas partes da relação de emprego.

2.5 Desvantagens da Realização do Trabalho na Modalidade Home Office

Após abordar e discorrer das vantagens da realização das atividades laborais na modalidade de trabalho em *home office*, é viável analisar a existência de desvantagens desse tipo de trabalho.

Como abordado acima ao longo deste artigo acadêmico, a realização dessa modalidade de trabalho é feita fora das dependências do empregador, assim,

subentende-se que o colaborador perde o contato físico e presencial com seus colegas de trabalho, gestores, visitantes e afins.

Diante do exposto o colaborador que realiza esse tipo de trabalho pode sentir a sensação de isolamento pessoal e profissional, a falta de interação social na empresa, falta das conversas aleatórias com os colegas de trabalho, da interação na hora do café, deixando assim esse contato direto de existir quando se realiza atividades em *home office* e pode fazer falta essa interação social do colaborador e prejudicar o desenvolvimento das atividades, pois esse trabalhador interagindo ele pode por meio dos colegas de trabalho tirar dúvidas, sanar alguma dificuldade em relação a atividade exercida, colaborar e interagir com colegas de trabalho.

Ainda neste contexto, apesar de existir tecnologias capazes de servir como meio de se realizar reuniões por videoconferências, chamadas telefônicas, e compartilhamentos de telas; as trocas de experiências com os colegas de trabalho se apresentam prejudicadas, eis que no trabalho *in loco* o colaborador pode realizar perguntas, respostas e sugestões rápidas, o que não ocorrem com a mesma dinâmica do trabalho *home office*.

Outro ponto de extrema relevância que se apresenta como uma desvantagem para este tipo de atividade é quando o colaborador tem dificuldade de estabelecer uma rotina de trabalho, sendo este fator mais agravante quando se tem muita distração em casa: com filhos; animais de estimação; grande concorrência com os entretenimentos que a tecnologia proporciona como filmes e games e até mesmo com mensagens e conversas ao celular.

O colaborador que realiza suas atividades na modalidade *home office* deverá possuir grande controle quanto ao foco no trabalho, eis que o que se apresenta como uma vantagem de estar em casa e conseguir maior produtividade, poderá ser visto como o vilão desta modalidade de trabalho, pois se o colaborador se distrair com os entretenimentos de casa e não realizar suas atividades laborais com foco e produtividade, o mesmo poderá trazer prejuízos a empresa e ao seu próprio desempenho profissional.

Assim, como observado, não só de vantagens ou desvantagens se apresenta o trabalho em *home office*, sendo que, empregado e empregador devem visualizar e planejar as demandas de trabalho a fim de definirem se é possível e benéfico ou não a realização do trabalho nessa modalidade, qual a melhor maneira de realizar, se tem

espaço e equipamentos adequados a realização fora da empresa e quais fatores que podem ajudar ou atrapalhar na realização das atividades laborativas.

2.6 O Trabalho na Modalidade Home Office em Tempos de Pandemia

O trabalho *home office* em tempos de pandemia é a forma de trabalho que está sendo adotada por inúmeras empresas e empregadores que têm como necessidade resguardar seus colaboradores e seus familiares contra a infecção por COVID-19 e continuar no mercado sem ter que parar de operar com suas atividades empresariais.

Segundo dados do IBGE -PNAD COVID19, em novembro de 2020 eram em média 7,9 milhões de trabalhadores laborando em atividade remota no Brasil, com estimativa de crescimento para 2021 devido ao cenário mundial nesses tempos de pandemia. A pandemia gerou a necessidade de mudanças de hábitos nos setores da economia e a busca das empresas de continuar operando no mercado de trabalho e da melhor forma possível, com ganhos financeiros.

A OMS – Organização Mundial de Saúde, classificou o Covid-19 como uma pandemia, pois registrou-se em maio de 2021 mais de 150 milhões de casos confirmados no e mais de 3 milhões de mortes mundo e no Brasil mais de 15 milhões de casos confirmados e mais de 400 mil mortes.

No início da pandemia Covid-19, foi editada a MP 927 de 22/03/2020 com efeitos até 31 de dezembro de 2020, na qual o trabalho *home office* de forma transitória estava sendo adotado por imposição da empresa, não precisando da concordância do empregado.

Segundo o artigo 75-C da CLT (2017) determina que a prestação de serviços na modalidade, *home office*, deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, e especificará as atividades laborais que serão realizadas pelo empregado, podendo ser em termo aditivo ao contrato, no qual a empresa e empregado negociam a questão da realização de trabalho na forma remota.

O teletrabalho foi então a medida aplicada para evitar a aglomeração de pessoas, devido ao fato de ser realizado fora da empresa, ou seja, dentro da casa, ou em um local adequado escolhido pelo empregado e aceito pelo empregador. Então, em 2020 foi editada a MP 927 de 22/03/2020 com efeitos até 31 de dezembro de 2020,

na qual o trabalho *home office* de forma transitória estava sendo adotado por imposição da empresa, não precisando da concordância do empregado, mas a MP tornou-se sem efeitos 31/12/2020 e o que passou a valer no início do ano de 2021, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 75-C é que a prestação de serviços na modalidade *home office* deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas ao empregador pelo empregado, mas uma nova Medida Provisória foi editada em Abril de 2021.

De acordo com as leis do trabalho em situação de emergência, assim como no caso do Covid-19, a realização do trabalho em local externo a empresa é temporária, mas deve seguir a etapas formais, e respeitar os limites estabelecidos na CLT e no contrato de trabalho em vigor.

Com a MP 927, não era necessário o aditivo contratual, bastando à empresa comunicar por escrito ou por meio eletrônico ao empregado com 48 horas de antecedência as decisões relativas ao trabalho e prazo de até 30 dias pra assinar o termo de mudança da trabalho do regime presencial para o teletrabalho, porém em dezembro de 2020 veio a caducidade, e a implantação da modalidade *home office* de trabalho passou a ser feita com base somente no regramento previsto no capítulo II-A da CLT, que dispõe sobre a necessidade de concordância expressa do empregado com a alteração do contrato de trabalho presencial para o remoto/*home office*.

Conforme o §1º do artigo 75 - C da CLT, desde que haja mútuo acordo entre as partes, poderá ser modificado da modalidade presencial de trabalho para o regime de teletrabalho, dessa forma, sendo registrado e acrescentado no contrato tal peculiaridade (CASSAR, 2017).

Segundo o artigo 75- C, §1º da CLT (2017) “Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”.

Ainda de acordo com o artigo 75-C da CLT, em seu parágrafo 2º, poderá o empregador determinar a alteração a ser realizada sobre o regime de teletrabalho, desde que seja respeitado o prazo de transição mínimo de quinze dias, para que se possibilite acrescentar no contrato o aditivo (DELGADO, 2017).

Nos termos da Reforma Trabalhista (2017) 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.

Deixando essa cláusula do teletrabalho de ser unilateral e passando a ser bilateral, bem como exige a formalização mediante acordo escrito para a atividade laboral de forma remota.

Entretanto, em 28/04/2021 foi promulgada a Medida Provisória 1.046, que flexibiliza as regras trabalhistas em relação ao teletrabalho, a qual, insere por 120 vinte dias a partir da sua vigência a unilateralidade do regime de trabalho remoto, de acordo com o governo federal, o objetivo dessa MP é causar menor impacto econômico das medidas de isolamento social as quais foram adotadas para conter a transmissão por COVID-19, a MP 1046/21 é semelhante à Medida Provisória 927/2020 , porém essa última não está mais em vigor, deixou de existir no ordenamento jurídico. De acordo com o art. 2º da MP 1.046 (2021) “Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: I - O teletrabalho;(...)”.

Com prazo de duração de 120 dias a partir da sua publicação, a MP 1.046/21, prevê em seu texto de forma explícita que o empregado poderá sofrer de forma unilateral, a desejo do empregador, alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e esse empregador determinará o retorno ao regime de trabalho presencial quando for conveniente ao empreendimento, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos com os empregados, observa-se necessário apenas a comunicação com quarenta e oito horas de antecedência por escrito ou meio eletrônico e firmar em contrato, a mudança do regime de trabalho; assim dispõe art. 3º Caput e § 1º, §2º da MP 1.046/21:

Art. 3º - O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho,

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943. (BRASIL, 2021, MP nº 1.046)

Dispõe ainda o art. 3º que § 2º da MP 1.046 (2021) “A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico”.

Sendo assim, a CLT não prevê expressamente qual o prazo pra firmar o contrato e não estabelece o prazo máximo para essa formalização desse acordo, mas a Medida Provisória 1046/21, art.3º § 3º dispõe que: “serão previstas em contrato escrito, firmado previamente *ou* no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho:

Art. 3º (...) § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. (BRASIL, 2021, MP nº 1.046)

Quanto a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho se faz necessário por parte do empregador o fornecimento de estrutura tecnológica para que o empregado execute as suas atividades laborais.

Em seu artigo 75-D, a CLT, prevê que a responsabilidade pela infraestrutura necessária e aquisição dos equipamentos para o empregado realizar as atividades laborais será estabelecida por contrato escrito entre empregado e empregador, já a Medida Provisória 1046/21, responsabiliza o empregador dessa obrigatoriedade, caso o empregado ainda não a possua.

Caso o empregador não ofereça a estrutura e equipamentos necessários ao empregado para que esse possa realizar as atividades laborativas em regime de teletrabalho, o inciso II o § 4º do artigo 3º da MP estabelece que o trabalhador permanecerá em sua residência e o período será considerado como tempo a disposição do empregador.

No que se refere a prontidão e sobreaviso está consagrado que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição do empregador, exceto se tiver previsão legal em acordo individual ou coletivo (artigo 3º, § 5º, da Medida Provisória nº 1.046/21).

De acordo com ANGRA BELMONTE, MARTINEZ e MARANHÃO, p. 44 (2020), “o empregado pode se comunicar por aplicativos de chat e teleconferência como WhatsApp, Skype e Slack, sem que isso seja visto como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, a não ser que tenha sido previamente definido em contrato. Os empregados que trabalham em regime de *home office* ficam dispensados no controle de jornada” (...).

De acordo a Agência Senado em sua página de notícias na internet “O teletrabalho ou *home office* vem sendo uma alternativa a partir das medidas de isolamento tomadas em função do Coronavírus”. A modalidade *home office* é um benefício concedido ao empregado e ao empregador, impactando positivamente na sociedade, principalmente nesse momento de pandemia, assim como está sendo nos casos de enfrentamento contra a Covid-19, é uma forma de afastar o contato direto do empregado no meio laboral, diminuindo o fluxo de pessoas nas empresas e nas ruas, tentando assim de conter a propagação do vírus e resguardar a saúde física e mental do empregado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho-OIT (2021), no site oficial via internet “O mundo do trabalho está sendo profundamente afetado pela pandemia global do vírus. Além da ameaça à saúde pública, a pandemia acarreta impactos econômicos e sociais que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas a longo prazo”.

De forma a relativizar as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, a Medida Provisória 1046, de 2021, promulgada em meio a situação emergencial, a qual o governo determina que durante o estado de calamidade pública, fica suspenso a obrigatoriedade de realizar exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais, e fica obrigado a realizar treinamentos periódicos e eventuais dos empregados, de acordo com as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho estando esse empregado laborando presencialmente, de forma híbrida ou de forma remota.

Então, assim, diante desses dados e fatos expostos e com a necessidade de a economia não ficar estagnada, e da necessidade de realização do trabalho, milhares de empresas e empregados tem realizado suas atividades laborativas longe da empresa e de forma remota.

Segundo dados extraídos do site da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades, o trabalho *home office* será parte integrante e indissociável no futuro nas relações de emprego:

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

Segundo os especialistas da SOBRATT em Trabalho *home office*, essa modalidade de trabalho tem se expandido e o mercado de trabalho se adere cada dia mais a essa modalidade de emprego que já é tendência e continuará se expandindo gradualmente para o futuro nas relações de trabalho e emprego.

O trabalho *home office*, é uma realidade que já vem sendo adotado não só nas relações de trabalho e emprego regidas pela CLT, mas também pela relação de emprego nos órgãos públicos, como exemplo, tem-se principalmente nesse momento de pandemia que o judiciário, legislativo e executivo vêm atuando de forma remota e com grande êxito, existe vários órgãos do setor público Federal, Estaduais e Municipais atuando nessa modalidade.

Acredita-se com embasamento em estudos e estatística é que o teletrabalho, trabalho *home office* tende a ser integrante e indissociável no futuro nas relações de emprego, levando em consideração todos os aspectos vistos até aqui.

3 CONCLUSÃO

Diante do exposto no presente trabalho fica claro que o teletrabalho na modalidade *home office* é vantajoso para as relações de emprego e que o trabalho realizado remotamente, não estando o empregado dentro das dependências da empresa, não acarreta nenhum prejuízo ao empregador e que a legislação trabalhista

traz relevante avanço em relação à modalidade de trabalho *home office*, que é regulamentado pela Legislação Trabalhista vigente no Brasil, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 13.467/2017, a Constituição de 1988, a Medida Provisória 1.046/21 (editada em tempos de pandemia por Covid-19), dentre outras leis esparsas que tratam do assunto em análise neste presente trabalho.

A inserção das regras atinentes ao teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, tratadas na legislação trabalhista trouxe uma maior segurança jurídica para as relações de trabalho e emprego, sendo que a Reforma Trabalhista define o teletrabalho, trabalho *home office*, consistindo nele em um amparo legal satisfatório para as relações de emprego já desenvolvidas por empresas e órgãos, a fim de conferir a segurança jurídica e a relação empregatícia.

A modalidade de teletrabalho, trabalho *remoto*, adveio ao longo dos anos dos avanços tecnológicos e a necessidade de adaptação as mudanças sociais e evolução e necessidade e adaptação tecnológica relacionadas ao mercado de trabalho e no cenário atual do Brasil e do mundo em meio a pandemia Covid-19 essa modalidade tende a cada dia progredir e se estender em meio as relações de emprego já existentes ou que vierem a existir. Sendo que, pelo que tudo indica, em relação ao advento da tecnologia crescente no Brasil e no mundo, no futuro empresa terão uma relação de trabalho híbrida ou até mesmo totalmente *home office* em grande parte das relações de trabalho e emprego.

De acordo com a CLT, o empregado e empregador que se submeterem a tal modalidade de emprego deve por meio de acordos e em cláusulas específicas deixar claro e explícitos de como será regulada a jornada de trabalho e também sobre os equipamentos de trabalho, ou seja, toda a relação que envolva a realização das atividades do empregador pelo empregado. Sendo desejável que ambas as partes se certifiquem das vantagens e desvantagens que lhes proporcionam essa forma de trabalho, porém, tem-se no atual cenário de pandemia por Covid-19, a MP 1.046, promulgada em 28/04/21, válida por 120 dias da sua publicação, que flexibiliza e deixa de fazer necessário o acordo bilateral, fazendo-se necessário o interesse do empregador para colocar o empregado realizando as atividades laborais em regime de teletrabalho, mas após findar a vigência dessa MP, deverá ser observado os artigos que tratam do teletrabalho na Lei 13.467/2017.

Geralmente o empregado que é a parte hipossuficiente em uma relação de emprego e quase sempre não conhece seus próprios direitos, diante de um conflito, o que o impossibilita esse trabalhador de reconhecer diante do caso concreto se está sendo lesado ou não pelo empregador, por isso faz-se necessário o acordo mútuo no que tange a relação de emprego, sempre em observância a legislação do trabalho e leis que dispuserem sobre o assunto, mas a MP 1046/21 quanto ao teletrabalho dá a prerrogativa de a decisão ser unilateral por parte do empregador, precisando apenas ser comunicado ao empregado e a formalização por escrito dentro dos prazos prescritos em lei.

O trabalho *home office* revela-se inclusivo e cada dia mais eficaz no desempenho de diversas atividades laborativas, sendo parte integrante e altamente promissor para o futuro de muitas empresas e profissionais, pois otimiza as atividades em ganho com tempo, saúde do trabalhador, e menor gasto para as empresas, tendo assim um aumento de resultados positivos às empresas e de qualidade de vida aos seus empregados.

Além disso, restou claro que para o avanço e bom desempenho das atividades realizadas de forma remota, devem ser observadas as ferramentas tecnológicas fornecidas pelo empregador e de contrapartida a responsabilidade do empregado em realizar suas atividades sem a presença constante de seu superior na execução de suas atividades laborais.

Neste sentido, conclui-se que os aspectos analisados nesse artigo são favoráveis ao teletrabalho, trabalho remoto/*home office*, que existe norma a ser utilizada e que dá amparo legal e garante a segurança jurídica a essas relações de trabalho e emprego, resguardando assim os direitos do trabalhador e do empregador.

REFERÊNCIAS

AGENCIA SENADO. **Teletrabalho é alternativa em tempos de coronavírus.**

Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2020/03/teletrabalho-e-alternativa-em-tempos-de-coronavirus>>. Acesso em 03 de mai. de 2021.

BBC, **Coronavírus Casos Mapeados.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51718755>>. Acesso em 08 de mai. de 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19** /editora Jus Podivm, Salvador – Bahia 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017. Altera a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 de mar. de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452/1943. Brasília: Senado, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 de mar. de 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 04 de mar. de 2021.

BRASIL, **Medida Provisória nº 927/2020.** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 30 de mar. de 2021.

BRASIL, **Medida Provisória 1.046/2021.** Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>. Acesso em 02 de mai. de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim, BORGES, Leonardo Dias. Teletrabalho - **Arts. 62 e 75-A e seguintes da CLT. In: Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017.

COMMUNICATION E TECHNOLOGY, **O trabalho home office aumenta a qualidade de vida das pessoas. Disponível em:**

<https://www.easycomtec.com/nosso-blog/o-trabalho-home-office-aumenta-a-qualidade-de-vida-das-pessoas>: Acesso em 08 abr.de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

GAZETA, **Covid-19 no Brasil**, dados do Ministério da Saúde. **Disponível em:** <<https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/numeros/>> . Acesso em: 05 de mai. de 2021.

HOBBSAWN, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

IBGE, **Trabalho Remoto**. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php/>>: Acesso em: 08 de mar. de 2021.

LARA JR., Celso Ricardo de. Trabalhar em casa (home office). **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 59, abr. 2014. Disponível em:

<https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao059/Celso_LaraJr.html>

Acesso em: 23 mar. 2021.

MIGALHAS, **O home office e a sua realidade não regulamentada. Disponível em:** <<https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>>. Acesso em: 03 de mai. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, **COVID-19 e o mundo do trabalho. Disponível em:** <https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang--pt/index.htm> : Acesso em 03 de mai. de 2021.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática**. São Paulo, Brasiliense, 1990.

SOBRATT – **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. Disponível em:**

<<http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>/ Acesso em 12 de mar. de 2021.

SOBRATT – **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/category/noticias-entrevistas/1o-semester-de-2021/>>. Acesso em 12 de mar. De 2021.

TRT3. **Recurso Ordinário: PJE: 0010933-06.2016.5.03.0182**. Relator: Manoel Barbosa da Silva. D: 08/11/2017. TRT3. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. acesso em 05 de maio de 2021.

TRT3. **Recurso Ordinário: PJE: 0010081-58.2018.5.03.0134**. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. D: 16/12/2020. TRT3. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em 05 de mai. de 2021.

TRT3. **Recurso Ordinário: PJE: 0010297-09.2020.5.03.0147**. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. D: 30/03/2021. TRT3. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em 05 de mai. de 2021.