

Home Office: Aliado ou vilão dos trabalhadores brasileiros no contexto pandêmico

Working From Home: Ally or villain of the Brazilian workers in the pandemic context

Home Office: Aliado o villano de los trabajadores brasileños en el contexto de la pandemia

Recebido: 01/07/2022 | Revisado: 11/07/2022 | Aceito: 12/07/2022 | Publicado: 18/07/2022

Cleidyane de Araujo Medeiros

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7063-8622>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: cleidyanemedeiros@hotmail.com

Carlos Francisco do Nascimento

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6574-4949>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: carlosfnascimento@yahoo.com.br

Resumo

O COVID-19 provocou uma pandemia mundial e afligiu a vida de muitos indivíduos, viveu-se um período em que o contato físico representava um grande risco para vida humana, sendo assim, foram tomadas medidas para evitar a proliferação do vírus e proteger as pessoas. Em decorrência disso, as relações trabalhistas sofreram grande impacto e teve que adaptar-se rapidamente com o novo cenário sendo necessário a adoção do trabalho em *home office*. Por isso, se tornou fundamental uma investigação acerca do *home office* na pandemia e dos impactos que os trabalhadores brasileiros sofreram através da adoção dessa modalidade de relação de trabalho para entender se a mesma é um aliado ou um vilão para os trabalhadores. Para obtenção das conclusões expostas utilizou-se de revisão bibliográfica baseada em obras, artigos científicos e legislação brasileira pertinente ao tema proposto. Desse modo, conclui-se que apesar de ter sido uma medida alternativa para evitar uma crise e diminuir o risco de contágio da doença, o *home office* pode se tornar um grande aliado do mercado de trabalho, entretanto, alguns pontos deverão ser analisados e aperfeiçoados como a necessidade de uma legislação mais específica acerca da regulação dessa modalidade de relação de trabalho, como também, o preparo tecnológico e estrutural para o desempenho das atividades laborais.

Palavras-chave: Trabalhador; *Home Office*; Pandemia; COVID-19; Impactos.

Abstract

COVID-19 caused a global pandemic and afflicted the lives of many individuals, in a period when physical contact represented a great risk to human life, so measures were taken to prevent the spread of the virus and protect people. As a result, labor relations suffered a great impact and had to be adapted quickly to the new scenario, being necessary the adoption of the practice of working from home. Therefore, an investigation over the work from home in the pandemic and the impacts that Brazilian workers suffered through the adoption of this type of labor relations has become elementary to understand whether it is an ally or a villain for workers. In order to obtain the exposed conclusions, a bibliographic review was used based on works, scientific articles and the Brazilian legislation, that are relevant to the proposed theme. In this way, it was concluded that despite having been an alternative measure to avoid a crisis and reduce the risk of contagion of the disease, working from home can become a great ally of the labour market. however, some points should be analysed and improved, such as the need for more specific legislation on the regulation of this type of labour relation, as well as the technological and structural preparation for the performance of labour activities.

Keywords: Worker; Working From Home; Pandemic; COVID-19; Impacts.

Resumen

El COVID-19 provocó una pandemia mundial y aquejó la vida de muchos individuos, en una época en que el contacto físico representaba un gran riesgo para la vida humana, por lo que se tomaron medidas para evitar la propagación del virus y proteger a las personas. Como resultado, las relaciones laborales sufrieron un gran impacto y tuvieron que adaptarse rápidamente al nuevo escenario, siendo necesaria la adopción de la práctica de *home office*. Por lo tanto, una investigación sobre el *home office* en la pandemia y los impactos que sufrieron los trabajadores brasileños a través de la adopción de este tipo de relaciones laborales se vuelve elemental para comprender si es un aliado o un villano para los trabajadores. Para obtener las conclusiones expuestas, se utilizó una revisión bibliográfica basada en trabajos, artículos científicos y la legislación brasileña, que son relevantes para el tema propuesto. De esta forma, se concluyó que a pesar de haber sido una medida alternativa para evitar una crisis y reducir el riesgo de contagio de la enfermedad, el *home office* puede convertirse en un gran aliado del mercado laboral. Sin embargo, algunos puntos deben ser analizados y mejorados, como la necesidad de una legislación más específica sobre la regulación de este

tipo de relação laboral, así como la preparación tecnológica y estructural para el desempeño de las actividades laborales.

Palabras clave: Trabajador; Home Office; Pandemia; COVID-19; Impactos.

1. Introdução

“Durante a história da humanidade, o trabalho recebeu diferentes significados, deslocando-se da função de castigo, que podemos observar estar presumida nos significantes *lida* e *labuta*, para uma função divina, como uma atividade capaz de dignificar o homem e conduzi-lo ao bem e à liberdade” (Losekann & Mourão, 2020). Desse modo, atualmente, as pessoas vivem em busca de um trabalho para alcançar o prestígio social e os objetivos pessoais visto que essa ferramenta tornou-se essencial para os humanos.

Entretanto, como bem afirma Losekann e Mourão (2020):

O trabalho não é a única atividade humana e a vida humana não deve ser reduzida a isto. A importância do trabalho na vida das pessoas é resultado tanto da interiorização do discurso social que valoriza o mundo do trabalho e aqueles que estão inseridos nesse mundo por serem considerados produtivos, como também da retribuição oferecida pelo trabalho, seja ela subjetiva ou material.

Sendo assim, não resta dúvidas que o trabalho é uma instituição consolidada na sociedade contemporânea e representa um direito humano e fundamental que está diretamente ligado a vida dos indivíduos. Dessa maneira, quando o Coronavírus (COVID-19), em 2020, desolou a vida dos indivíduos essa instituição sofreu grandes impactos, visto que, a proliferação desse vírus ocasionou numa pandemia que alterou toda a estrutura que a sociedade era acostumada a viver.

Como afirma Sena (2022) para as empresas não perderem a produtividade durante a COVID-19 foi necessário que o trabalho se tornasse cada vez mais remoto e por meio de aparelhos tecnológicos foi possível driblar a ausência presencial dos trabalhadores. Dessa maneira, aparelhos tecnológicos que antes eram vistos como distração pelos empregadores tornam-se ferramentas produtivas de trabalho.

Nesse contexto, o presente trabalho apresenta uma investigação acerca do *home office* na pandemia e os impactos que essa modalidade pode trazer para a vida dos indivíduos no âmbito trabalhista. Outrossim, foi possível analisar a concepção do *home office*, averiguando suas implicações na tutela trabalhista. Ressalta-se ainda que os pontos elencados ao longo do texto levará em consideração o *home office* como uma modalidade de teletrabalho.

Desse modo, os questionamentos que motivaram essa pesquisa foram: quais os impactos gerados pelo *home office* na esfera trabalhista e pessoal dos brasileiros? É uma modalidade que deve ser adotada pelas empresas apenas em períodos de crise ou calamidade?

2. Metodologia

De acordo com Botelho, et. al. (2011) “a revisão da literatura é um primeiro passo para a construção do conhecimento científico, pois é através desse processo que novas teorias surgem, bem como são reconhecidas lacunas e oportunidades para o surgimento de pesquisas num assunto específico”. Dessa maneira, “pesquisar significa identificar uma dúvida que necessita ser esclarecida e construir e executar o processo que apresenta a sua solução, quando não há teorias que a expliquem, ou quando as teorias que existem não estejam aptas para fazê-lo.” (Köche, 2011)

Neste sentido, para obter as conclusões expostas ao longo do trabalho e ampliar os conhecimentos acerca das concepções do *home office* no período pandêmico, foi utilizada uma pesquisa bibliográfica que como leciona Köche (2011) “é a que se desenvolve tentando explicar um problema, utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros ou obras congêneres”. Desse modo, “o objetivo da pesquisa bibliográfica, (...), é o de conhecer e analisar as principais

contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para qualquer tipo de pesquisa.” (Köche, 2011)

Nesta perspectiva, a metodologia utilizada na presente investigação, consiste em uma abordagem crítica e qualitativa, realizada por meio de uma revisão bibliográfica baseada em obras, artigos científicos e legislação brasileira relevantes ao tema, bem como, uma análise e seleção de autores para embasar a investigação acerca do *home office* na pandemia do COVID-19 e dos impactos gerados por essa modalidade no âmbito trabalhista brasileiro, dado que com a ascensão dos meios tecnológicos o acesso à informação se tornou instantâneo e abrangente e, portanto, foi necessário filtrar as informações pertinentes primando pela confiabilidade e credibilidade dos autores.

Diante disso, para a busca dos trabalhos utilizados como fonte de pesquisa, foram empregados os descritores: ascensão do *home office*; o COVID-19 e o *home office*; trabalhadores digitais; consequências do *home office* em bases de dados como Scientific Electronic Library (SciELO). Do mesmo modo, os critérios para seleção dos autores foram sua relevância e pertinência no tema, portanto, doutrinadores renomados como Mauricio Godinho Delgado (2019) e Carlos Henrique Bezerra (2022) foram selecionados como base do estudo da tutela jurídica trabalhista dessa modalidade em conjunto com o levantamento e a averiguação das legislações trabalhistas brasileiras.

3. A Ascensão do Home Office no Contexto Pandêmico Brasileiro

Entende-se que, historicamente, a adoção do teletrabalho pelas empresas surgiu após a crise do capitalismo na década de 1970, pois nesse período as estratégias capitalistas objetivavam automatizar e simplificar o trabalho, bem como, possibilitar que houvesse o gerenciamento deste à distância. Em vista disso, mesmo que modalidades de trabalho como o teletrabalho, o trabalho em domicílio e o *home office* sejam temas atuais na configuração trabalhista brasileira não se trata de relações trabalhistas desconhecidas no mercado de trabalho.

Dessa maneira, torna-se imprescindível diferenciar essas formas de trabalho visto que por mais semelhantes que sejam, possuem características únicas que distinguem-nas. Portanto, como afirma Carlos Henrique Bezerra (2022):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Outrossim, Mauricio Godinho Delgado (2019) explica que o teletrabalho pode se unir ao *home office*, mas aponta que ele pode ser exercido em diferentes locais não necessariamente no domicílio do trabalhador. Dessa maneira, o autor deixa claro que o *home office* e o teletrabalho ganham lugar na legislação brasileira no art. 62, III, da CLT que dispõe o seguinte texto: “III – os empregados em regime de teletrabalho”.

No que tange ao *home office*, é interessante pontuar que ele pode ser considerado uma espécie do teletrabalho ou não. Como conceitua Galia e Laste, (2021):

O *home office* poderá ser caracterizado como teletrabalho quando utilizar tecnologias de informação e comunicação, não for eventual e não configurar qualquer hipótese de trabalho externo. Entretanto, quando o regime de *home office* não se enquadrar como teletrabalho, o empregado continuará recebendo, em regra, os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários na modalidade em que existe a prestação do serviço presencial.

Em consonância, Delgado (2019), conceitua o *home office* como um novo trabalho no domicílio por ser exercido através dos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos, ou seja, o trabalho é executado a base da

informática. Portanto, o presente trabalho analisará o *home office* partindo do pressuposto que trata-se de uma espécie do teletrabalho, visto que, como elenca Delgado (2019) o tradicional trabalho no domicílio já existe há tempos na sociedade, sendo comum para segmentos profissionais como costureiras e doceiras, entretanto o *home office* mesmo que desempenhado no domicílio do trabalhador é executado por vias tecnológicas e, como já citado, utilizando a informática como base.

A legislação brasileira apenas regulamentou o teletrabalho no ano de 2017, entretanto, desde 2011 que o trabalho no domicílio possui vigente regulamentação. Mauricio Godinho Delgado (2019) esclarece:

A CLT recebeu importante atualização, que lhe aperfeiçoou o espectro normativo, por meio de nova redação dada a seu art. 6º, acrescido de novo parágrafo único, por obra da Lei n. 12.551, de 15.12.2011. O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Dessa maneira, a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017, afim de modificar algumas normas presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), complementou a norma trazida pela Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 ao regulamentar na legislação pátria o teletrabalho. Como afirma Delgado (2019):

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), conforme exposto, fez menção expressa ao teletrabalho. Desse modo, inseriu novo inciso III no art. 62 da Consolidação e acrescentou novo Capítulo II-A ao Título II da CLT (composto pelos arts. 75-A até 75-E, além do art. 134, relativo às férias anuais remuneradas): todos esses novos dispositivos são direcionados ao regime de teletrabalho.

Entretanto, apesar da menção expressa do teletrabalho só ter ocorrido em 2017, em pesquisa realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, publicada em novembro de 2018, com 315 empresas no ano de 2018 sobre o *home office* no Brasil comprovou-se que a utilização dessa modalidade é anterior a sua regulamentação, visto que, 45% das empresas afirmaram que já utilizavam o teletrabalho antes da Reforma Trabalhista.¹

Dessa maneira, o *home office* já adotado por muitas empresas é visto como uma forma de flexibilização do trabalho, isto porque através dessa modalidade o trabalhador consegue desempenhar de sua própria casa as atividades que faria no seu local de trabalho. Como bem conceitua Fincato (2019) “o *home office* é um tipo de teletrabalho caracterizado pelo fato do trabalhador fixar o local de trabalho em sua residência instalando ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando de estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.”

A adoção dessa modalidade eclodiu no mercado de trabalho brasileiro no ano de 2020 devido a um contexto pandêmico. Acontece que no ano supracitado o Brasil e o mundo sofreu com a ascensão do Coronavírus (COVID-19) que desolou a vida de todos os indivíduos, dessa maneira, para evitar a contaminação e a proliferação do vírus foram desenvolvidas medidas preventivas e protetivas como o distanciamento social.

“A partir da Declaração de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, expressa pela Organização Mundial da Saúde, em 30 de janeiro de 2020 toda a humanidade modificou seus hábitos, quer seja os de ordem individual, como permanência em casa por longos períodos, quer seja os de alcance coletivo, como o isolamento social e o fortalecimento do trabalho fora do ambiente físico da empresa.” (Costa & Reis 2021)

Baseado nesse novo cenário, as relações de trabalho passam por modificações porque através da exigência do isolamento social as pessoas ficaram afastadas de seus locais de trabalho e, afim de evitar a paralisação das atividades

¹ <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>

trabalhistas, muitas empresas buscam maneiras alternativas de desempenho e execução de suas funções. Nesse momento, portanto, ocorre a necessidade da adoção do *home office*.

Costa e Reis (2021) relata: “No Brasil, as medidas de combate e prevenção da COVID-19 surgiram a partir de ações da União, com a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, bem como a partir da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, a qual previa o *home office*, mas que desde o dia 17 de julho de 2020 não mais está vigente.”

Como afirma (Oliveira, et. al., 2022) aliado aos fatores emocionais, a pandemia da COVID-19 gerou grande crise econômica mundial que levou a dificuldade financeira para a população como um todo. As investigações dos referidos autores apontam que, nos meses de agosto e setembro de 2020, 15,3% dos participantes permaneceram em casa sem trabalho por serem autônomos/empresários e 2,1% foram demitidos².

Dessa maneira, com o risco eminente de uma crise econômica assolar o mercado de trabalho brasileiro e com o objetivo de evitar um colapso econômico o Ministério Público do Trabalho (MPT) foi responsável por lançar notas técnicas que direcionassem as atividades laborais. Diante disso, em 2020, o MPT lançou a Nota Técnica n° 6 que dentre os seus objetivos estava a proteção do trabalho e como maneira alternativa de solução pontuou que os empregadores poderiam adotar o *home office* como medida de redução de danos, como pode ser visto abaixo:

VI. PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE TRABALHADORES, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como:

a. **Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/home office);**

b. Flexibilização de jornada;

c. Redução de jornada e adoção de banco de horas;

d. Concessão imediata de férias coletivas e individuais; sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias; e. Concessão de licença remunerada aos trabalhadores;

f. Suspensão dos contratos de trabalho (lay off), com garantia de renda;

g. Outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa ou setor de atividade econômica, com especial para a garantia de renda e salários.

Sendo assim, o *home office* surge como uma alternativa viável para evitar a paralisação das atividades de muitas empresas, bem como, para controlar a taxa de desemprego nessa conjuntura de vulnerabilidade econômica, isso porque, muitos empregos foram mantidos devido ao teletrabalho, que possibilitou aos trabalhadores o desempenho de suas funções em suas próprias casas enquanto existia a necessidade do isolamento social.

A adoção dessa modalidade de trabalho teve grande importância no enfrentamento da crise desencadeada pelo Coronavírus, entretanto, não deve ser vista apenas como uma medida protetiva aos tempos de crise. De fato não são todos os trabalhos que podem ser desempenhados nessa modalidade e nem sequer todos os trabalhadores que mantem uma boa performance trabalhando de casa, mas ainda assim o *home office* é uma tendência do atual Direito do Trabalho visto que possibilita aos empregados uma relação de trabalho menos rígida e mais colaborativa.

² <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24818/21865>

4. A Tutela Jurídica Trabalhista do Home Office

“Nesse contexto, a modalidade de trabalho realizado fora da estrutura física da empresa ganhou força quanto à manutenção da modalidade *home office*, mesmo diante das flexibilizações de medidas de isolamento, mesmo diante do debate trabalhista sobre a aplicação ou não das regras do sistema de teletrabalho ao *home office*” (Costa & Reis, 2021).

Contudo, os autores Sebastião P. Mendes da Costa e Emmanuel Rocha Reis (2021) apontam ainda:

Independente do debate sobre qual legislação se aplicaria ao *home office*, observa-se que as medidas de urgência de combate e prevenção da COVID-19, especialmente a partir da Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, a qual previa o *home office*, mas perdera a vigência no último dia 17 de julho de 2020, trouxeram a realidade de readequação da prestação laboral, sob a perspectiva de fatores sociojurídicos, em um primeiro momento caracterizado pela busca da proteção à vida, e em um segundo plano representado pela busca de vias alternativas às demissões em massa, considerando as paralizações da produção industrial e comercial, com a consequente manutenção das regras contidas nos acordos coletivos firmados à época da vigência da referida Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020.

Diante dessa perspectiva, Galia e Laste (2021) considera que “a prestação do serviço em caráter de teletrabalho pode se dar em qualquer lugar, sendo preponderantemente fornecido fora das dependências do empregador, podendo ser prestado da residência do empregado, caracterizando o *home office*”. Desse modo, os entendimentos jurídicos aqui abordados levarão em consideração o *home office* como uma espécie do teletrabalho.

A Constituição Federal de 1988, o Decreto-lei 5.452/1943 mais conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e vasta legislação esparsa disciplinam o Direito do Trabalho pátrio. É especialmente através da CLT que os brasileiros conhecem e apropriam-se de seus direitos e deveres enquanto trabalhadores.

Entretanto, foi apenas no ano de 2017 que o teletrabalho ganhou sua regulamentação na CLT quando a lei 13.467/2017 entrou em vigor e acrescentou os arts. 75-B, 75-C, 75-D e 75-E ao ordenamento.

O artigo 75-B disciplinou o *home office* na modalidade de teletrabalho como sendo “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.”

Devido ao contexto pandêmico que o Brasil enfrentou no ano de 2020 e a ascensão do *home office* como medida alternativa de trabalho, a legislação brasileira teve que se adequar e regular essa nova relação trabalhista. Diante disso, foi elaborada a Medida Provisória n° 1.108 de 25 de março de 2022 que altera alguns artigos do Decreto-Lei n° 5.452, dispondo sobre:

O pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei n° 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1943.

Nesta perspectiva, a medida trouxe benefícios para aqueles trabalhadores que estão em teletrabalho ou em trabalho remoto, visto que, apresentou mais disposições sobre seus direitos. “O colaborador que passa a atuar de forma remota, possui os mesmos direitos daqueles que atuam alocados na empresa. Isso inclui salário, 13º, férias, FGTS e outros benefícios, como o auxílio doença, por exemplo.” (Sena, 2022 como citado em Silva, 2021)

Dessa maneira, é importante destacar as alterações que essa medida provisória trouxe para o texto da norma trabalhista:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 1943).

O novo texto traz uma inovação quanto ao entendimento do teletrabalho pois mostra que essa modalidade pode ser exercida com flexibilização, já que agora os trabalhadores remotos podem exercer tarefas específicas presencialmente na empresa mesmo trabalhando remotamente. Mas, Salerno e Zani (2022) elencam que “é importante entender dois pontos: funcionários presenciais em atividades externas não estão sob o regime do teletrabalho; já funcionários do modelo remoto podem estar nas empresas para tarefas específicas, mesmo que de forma habitual.”

Outra importante mudança trazida por essa medida diz respeito a formalização dos contratos de trabalho, conforme Salerno e Zani (2022) apontam: “com a nova legislação, o teletrabalho precisa ser formalizado em contrato individual, contendo informações sobre horários, jornadas ou produção, formas de comunicação que serão utilizadas e os repousos legais que serão assegurados.”

Não obstante, a Medida Provisória também assegurou o teletrabalho dos aprendizes e estagiários que antes não tinham disposições acerca da sua contratação nessa modalidade. Do mesmo que beneficiou os trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos pois através dessa norma eles devem ser priorizados nas vagas de teletrabalho.

Vale ressaltar que para além das mudanças já elencadas, outro ponto interessante de ser comentado diz respeito ao vale-alimentação, dado que essa nova medida adotou o benefício do vale-alimentação para os funcionários em regime de teletrabalho, mas é importante frisar que esse auxílio deverá ser utilizado apenas em restaurantes ou estabelecimentos de produtos alimentícios.

Outrossim, os empregadores também foram resguardados por essas disposições legislativas, entretanto, a norma responsável foi a Medida Provisória nº 1.109 de 25 de março de 2022 que dispõe o seguinte:

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.

O seu texto aponta regras que podem ser utilizadas pelos empregadores em casos de calamidade pública. Portanto, poderão os empregadores autorizar a adoção de teletrabalho, a antecipação de férias individuais ou concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, o estabelecimento de um regime diferenciado de banco de horas e o diferimento no recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) nessas situações.

Contudo, vale salientar que as Medidas Provisórias não são consideradas leis definitivas e possuem um prazo de validade caso não sejam transformadas em lei, como pontua o Congresso Nacional:

As Medidas Provisórias (MPVs) são normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MPV precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária. O prazo inicial de vigência de uma MPV é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional. Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

Dessa maneira, os trabalhadores correm riscos quanto a regulamentação dos seus direitos, visto que, além dessas legislações não serem capazes de exaurir toda a matéria dessa modalidade de trabalho, ainda há risco das Medidas Provisórias não serem transformadas em leis definitivas. Sendo imprescindível, portanto, o diálogo entre os empregadores e os empregados para que não haja prejuízo entre as partes e para que firmem os principais pontos desse regime enquanto não há uma legislação direcionada apenas ao *home office*.

5. Vantagens e Desvantagens do Home Office

Apesar da ascendência do *home office* no mercado de trabalho brasileiro ter acontecido em meio a uma pandemia e a uma eminente crise, as empresas devem ter cuidado ao adotar essa modalidade, isto porque “envolve implicações de cunho social, econômico e psicológico que devem ser valoradas, positiva ou negativamente, por diferentes atores e grupos sociais” (Felippe, 2018), dado que nem todos trabalhadores conseguem se adaptar e obter êxito nesse sistema.

Por isso, se faz necessário uma análise acerca das vantagens e desvantagens apresentadas por essa modalidade. Como bem pontua Felippe (2018), essas circunstâncias devem ser analisadas por três esferas: a do empregado, a do empregador e a da sociedade.

Quanto aos empregados fatores como a flexibilidade de horário, a inserção de deficientes e idosos no mercado de trabalho, a possibilidade de conciliar a maternidade e paternidade com a jornada de trabalho aumentando o convívio das famílias, a possibilidade de trabalhar para empresas que estejam localizadas longe de suas residências, a redução ou eliminação do tempo de deslocamento para o trabalho e a redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento são vistos como vantagens que o *home office* proporciona aos trabalhadores.

Em contrapartida, algumas desvantagens também são perceptíveis como os riscos de enfermidades psicológicas já que mesmo que haja uma flexibilidade de horário nem todos os trabalhadores conseguem conciliar as atividades laborais e familiares sem se sobrecarregar e acaba trabalhando mais do que deveria. Outrossim, nem todos os trabalhadores estão aptos a desempenhar suas funções a distância, seja por falta de comprometimento, por dificuldade de concentração, por dificuldade de autogestão ou por sentir falta do ambiente de trabalho.

Do mesmo modo que muitos empregadores não disponibilizam os equipamentos eletrônicos ou um acréscimo nos salários para custear o desempenho das atividades laborais no domicílio e, conseqüentemente, comprometem a subsistência dos trabalhadores, já que estes terão que custear com seus salários novas despesas como energia elétrica, internet e compra de equipamentos para conseguir desempenhar suas funções em conjunto com suas despesas pessoais e/ou familiares.

Sem esquecer que há o menor nível de proteção social em razão da menor tutela sindical para esses trabalhadores, bem como, o aumento do risco de problemas relacionados a saúde e segurança dos indivíduos visto que, como não há fiscalização do local pelos órgãos competentes, eles podem estar desempenhando suas atividades em locais inadequados, aumentando o risco de acidente de trabalho e o desencadeamento das doenças ocupacionais.

Em relação aos empregadores, podem ser considerados os seguintes pontos como vantagens: o aumento da produtividade, a intensificação do tempo de trabalho, a redução de custos pois há economia de espaço nas fábricas e escritórios e não são necessárias tantas salas mobiliadas, bem como, diminui as despesas de manutenção do local e de ordem administrativa. Do mesmo modo que essa modalidade ajuda na contratação de trabalhadores mais especializados sem grandes custos pois há possibilidade de contratação de colaboradores em qualquer lugar do mundo e ocorre o aumento da competitividade da empresa visto que sem altos custos os preços finais dos serviços e produtos ficam menores.

Entretanto, fatores como o alto custo da vigilância eletrônica já que há o aumento do risco de quebras e vazamentos de informações confidenciais aos concorrentes, a maior dificuldade de fiscalização dos trabalhos gerando um menor controle dos resultados por parte dos gestores e a necessidade de uma fase de adaptação tanto para os gestores quanto para os trabalhadores e sua família são vistos como desvantagens.

No tocante a sociedade, as vantagens que o *home office* proporciona podem ser elencadas como a diminuição do desemprego e da desigualdade social visto que possibilita a inclusão social de pessoas excluídas do mercado de trabalho, bem como, a diminuição dos impactos ambientais pois com as pessoas trabalhando de suas casas há uma redução do tráfego de automóveis nos centros urbanos e diminui a emissão dos poluentes.

Enquanto como desvantagens pode-se pontuar o risco de redução dos direitos trabalhistas já que há dificuldade de fiscalização da aplicação das leis trabalhistas, podendo gerar relações autônomas ou informais, assim como, o aparecimento de novas doenças ocupacionais.

6. Considerações Finais

Em decorrência da pandemia provocada pelo Coronavírus os centros comerciais tiveram que buscar alternativas para que suas atividades não fossem paralisadas e, portanto, ocorreu a ascensão do *home office* no mercado de trabalho brasileiro. Dessa maneira, uma modalidade que era aplicada apenas para algumas áreas como a de tecnologia da informação (TI) teve que ser rapidamente adotada para quase todas as áreas de trabalho dado que os indivíduos estavam correndo risco de vida se mantivessem contato físico.

Por isso, o presente trabalho buscou analisar os efeitos que o COVID-19 gerou para o *home office* e se essa modalidade deve ser vista como um aliado ou um vilão para os trabalhadores brasileiros.

Por mais que o *home office* tenha sido uma medida alternativa em meio a uma crise foi possível perceber que é uma modalidade que traz benefícios para a sociedade e tem muitos atributos para se manter no mercado de trabalho brasileiro, principalmente porque gera inclusão social, como também, redução de custos e a possibilidade de trabalhar para qualquer lugar do mundo.

Como pontua Vanessa de Jobim Leal (2021), através do *home office* os brasileiros puderam ocupar cargos internacionais:

A inserção laboral via *home-office*, dos trabalhadores brasileiros no mercado internacional ocorreu, predominantemente no período de pandemia e de formas variadas como: oferta de mobilidade internacional na empresa, indicação de suas redes de contatos, post no LinkedIn e busca de trabalho online no Google.

Contudo, deve existir um alerta quanto ao desempenho das atividades laborais em *home office*, dado que, como afirma Arruda e D'Angelo (2020) “o teletrabalho, (...), se realizado de forma indevida e desmedida é capaz de ocasionar grandes prejuízos para a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde.”

Desse modo, essa modalidade poderá ser adotada para além dos momentos de crises ou calamidade desde que elaborada uma tutela jurídica mais adequada acerca do tema, visando a proteção efetiva do trabalhador. Isto porque, apesar do *home office* ser entendido como uma flexibilização do trabalho pela legislação trabalhista brasileira, os trabalhadores não devem ser submetidos a precarização dos seus contratos de trabalhos, bem como, não precisam ser expostos a situações degradantes ou exploratórias.

Em suma, o *home office* deve ser um bom aliado para os trabalhadores brasileiros, entretanto, a legislação trabalhista necessita adequar-se quanto a proteção dos direitos dos empregados. Por isso, as normas trabalhistas precisam ser modificadas e aperfeiçoadas para obtenção do êxito nessa modalidade de trabalho. Diante dessa perspectiva, este estudo, visa contribuir com as discussões acerca dos direitos dos trabalhadores em *home office*, sem pretensão de esgotar o debate, sobretudo, no contexto pós-pandêmico através de uma análise aprofundada a respeito dos impactos gerados na vida dos indivíduos e na sociedade.

Outrossim, afim de colaborar com as futuras pesquisas, sugere-se que seja feito um estudo acerca das medidas utilizadas para mitigar as consequências verificadas no âmbito trabalhista do contexto pós-pandêmico.

Referências

- Arruda, M. J. C. de V., & D'Angelo, I. B. de M. (2020). Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, 9(4), e38942786. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2786>
- Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. de A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão E Sociedade*, 5(11), 121–136. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>
- Brasil. (1943). Presidência da República. Casa Civil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- Brasil. (2017). Presidência da República. Secretaria Geral. Lei nº 13.467, 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 nº 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. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm
- Brasil. (2022). Presidência da República. Secretaria Geral. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6
- Brasil. (2022). Presidência da República. Secretaria Geral. Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm
- Brasil. (2011). Presidência da República. Sub-chefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.
- Congresso em Foco. (2022). Governo publica MP com medidas trabalhistas para situações de calamidade pública. <https://congressoemfoco.uol.com.br/area/pais/governo-publica-mp-com-medidas-trabalhistas-para-situacoes-de-calamidade-publica/>
- Congresso Nacional. Entenda a Tramitação da Medida Provisória. <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria>

Delgado, M. G. (2019). Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr.

Esfoglia, G. (2019). O Teletrabalho e a Lei nº 13.467/2017: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista. [Trabalho de Conclusão de Curso – Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho], Universidade Estácio de Sá. <https://www.sobratt.org.br/21022019-tcc-gisele-esfoglia-o-teletrabalho-e-a-lei-no-13-4672017-as-novas-perspectivas-com-a-implantacao-efetiva-do-teletrabalho-a-partir-da-reforma-trabalhista/>

Felippe, G. de C. (2018). A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/ home office e a jornada de trabalho. [Tese de Mestrado em Direito do Trabalho] Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21949>

Fincato, D. (2019). Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira. [/juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Galia, R. W., & Laste, A. (2021). Síndrome de Burnout: a síndrome do esgotamento profissional como repercussão jurídica da intensa jornada do teletrabalhador – home office. In Steindorfer F. & Brito, A. M (Org.), REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO HOME OFFICE. Editora Thoth. <https://www.booksbyauthors.com/read-ebook/71298fa1-43fb-4c8b-a92b-a9814a91c417?viewmode=scrolledCap>

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167–184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>

Koche, J. C. (2011). Fundamentos de metodologia científica. Petrópolis: Vozes. http://www.brunovivas.com/wp-content/uploads/sites/10/2018/07/K%C3%B6che-Jos%C3%A9-Carlos0D0AFundamentos-de-metodologia-cient%C3%ADfica-_-teoria-da0D0Aci%C3%Aancia-e-inicia%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-pesquisa.pdfhttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1

Leal, V. de J. (2021). Home office para além das fronteiras: mobilidades de trabalhadores brasileiros no mercado internacional. [Trabalho de Conclusão de Curso - Graduação em Administração], Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento. <https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/handle/riu/6294>

Leite, C. H. B. (2022). Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur

Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. *Caderno De Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (2020). Nota técnica conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf>

Moreno, A. (2021). Home office e a reestruturação do trabalho no contexto da pandemia de Covid-19: uma análise sobre o setor de TI na cidade de São Paulo. *Ciências Sociais Unisinos*. 57(3):311-23. 10.4013/csu.2021.57.3.05. http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/22819/60748989.

Oliveira, D. R. (2017). Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. [Tese de Doutorado – Pós-Graduação em Sociologia] Universidade Federal de São Carlos. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10792>

Oliveira, P. F. de., Jesus, A. S. de., Oliveira, A. B. S., Santos, S. V. R. dos., Silva, A. G. de L., Oliveira, G. S. de., Raposo, O. F. F., & Guedes-Granzoti, R. B. (2022). O impacto do isolamento social da COVID-19 na auto percepção da saúde geral e emocional de brasileiros. *Research, Society and Development*, 11(1), e26711124818. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i1.24818>

Reis, E. R., & Costa, S. P. M. (2021). A atividade home office em tempos de pandemia Covid-19, a análise da alteração do padrão de consumo energético e o crescimento do uso de energia solar na matriz elétrica brasileira. In Steindorfer F. & Brito, A. M (Org.), Repercussões jurídicas do home office. Editora Thoth. <https://www.booksbyauthors.com/read-ebook/71298fa1-43fb-4c8b-a92b-a9814a91c417?viewmode=scrolledCap>

Ribeiro, P. A. (2016). Teletrabalho na sociedade da informação brasileira. [Trabalho de Conclusão de Curso – Pós Graduação em Direito da Comunicação Digital], <https://www.sobratt.org.br/13102016-teletrabalho-na-sociedade-da-informacao-brasileira-tcc-priscila-andreoni-ribeiro/>

Rocha, B. S. da. (2014). Home office: o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade. [Trabalho de Conclusão do Curso – Graduação em Administração], Cesuca Faculdade Inedi. <https://www.sobratt.org.br/27102015-home-office-o-ponto-de-equilibrio-entre-a-qualidade-de-vida-e-a-produtividade/>

Salerno, R. & Zani, F. (2022). MP 1108/22: entenda a nova regulamentação do teletrabalho. <https://www.megajuridico.com/mp-1108-22-entenda-a-nova-regulamentacao-do-teletrabalho/>

Sena, B. S. (2022). Legislação Trabalhista e Home Office: O aumento do teletrabalho na pandemia. <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58311/legislao-trabalhista-e-home-office-o-aumento-do-teletrabalho-na-pandemia>

Siqueira, M. L. (2021). A influência da pandemia no processo de aceleração do home office no direito. <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/57591/a-influencia-da-pandemia-no-processo-de-acelerao-do-home-office-no-direito>

SOBRATT. (2018). Pesquisa HOME OFFICE 2018. <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>

SOBRATT. (2018). RESULTADO da Pesquisa HOME OFFICE 2018. <https://www.sobratt.org.br/01122018-pesquisa-home-office-2018/>

Sousa, H. A. de. (2021). Mudança Institucional em momentos de crise: do trabalho presencial ao home office [Tese de Mestrado – Pós-Graduação em Contabilidade Universidade Federal do Paraná. <https://hdl.handle.net/1884/70868>

Valverde, M. N. & Faria, C. T. (2020). Um novo normal para o Direito do Trabalho. In Martinez, L. Maranhão, N. & Belmonte, L. M. (Coord.), Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. Editora JusPodivm.