

ALTERAÇÕES DOS REQUISITOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO EM RAZÃO DOS IMPACTOS DO HOME OFFICE NO CONTEXTO PÓS-PANDÊMICO

Grazielle Rodrigues da Silva¹

RESUMO

Chegada à pandemia da Covid-19 o mundo mudou totalmente, e com essas mudanças o mercado de trabalho sofreu impactos de grande repercussão. Apesar de já existir o teletrabalho, a pandemia impulsionou e fez com que a modalidade home office ganhasse destaque no dia a dia das empresas e dos seus empregados, pois foi a única forma encontrada para que as empresas continuassem funcionando e os empregados continuassem com seus empregos. O teletrabalho é o trabalho que ocorre fora das dependências do empregador, podendo ser realizado em outras cidades, estados, países, principalmente via internet, e que tem como base legal um contrato de trabalho. O home office, traduzido como escritório em casa, refere-se ao trabalho realizado na casa do empregado. No entanto, não há respaldo expresso na legislação. O presente estudo objetiva demonstrar formas para que o empregado e empregador possuam segurança jurídica na relação de trabalho frente à ausência de normas específicas a respeito da modalidade home office, e que as jurisprudências são aplicadas como fontes indiretas do direito, passando uma garantia dos direitos e obrigações que devem ser cumpridas pelas partes na relação de trabalho. Além disso, serão apresentadas as alterações dos requisitos existentes na relação de emprego perante o contexto pós-pandêmico, que apesar de não ser efetivamente cumprido, existem ferramentas que suprem a ausência desses requisitos. Todavia considerando todo esse contexto, é possível conquistar uma relação trabalhista com equilíbrio, boa-fé e segurança para o trabalhador e a empresa, com os amparos jurídicos que foram apresentados. O método utilizado neste trabalho é o dedutivo, cuja técnica de pesquisa é documental e bibliográfica, materializada na pesquisa de doutrina, jurisprudência e legislação.

Palavras-chave: Home office; Relação de emprego; Contrato de trabalho; Pandemia.

¹ Graduada em Direito pelo Centro Universitário UNIFAVIP WYDEN/PE. Trabalho orientado pela professora Juliana Angelica Theodora de Almeida Holanda - E-mail: Graziirodrigues1@hotmail.com

ABSTRACT

With the arrival of the Covid-19 pandemic, the world has changed completely, and with these changes the labor market has suffered major repercussions. Although teleworking already existed, the pandemic has boosted and made the home office modality gain prominence in the daily lives of companies and their employees, as it was the only way found for companies to continue operating and employees to keep their jobs. Teleworking is work that takes place away from the employer's premises and can be carried out in other cities, states or countries, mainly via the internet, and is legally based on an employment contract. Home office refers to work carried out in the employee's home. However, there is no express legal backing for this. The aim of this study is to demonstrate ways for employees and employers to have legal certainty in the employment relationship, given the lack of specific rules regarding the home office modality, and that case law is applied as an indirect source of law, providing a guarantee of the rights and obligations that must be fulfilled by the parties in the employment relationship. In addition, the changes to the existing requirements in the employment relationship will be presented in the post-pandemic context, which despite not being effectively complied with, there are tools that make up for the absence of these requirements. However, considering all this context, it is possible to achieve a labor relationship with balance, good faith and security for the worker and the company, with the legal support that has been presented. The method used in this work is the deductive one, whose research technique is documentary and bibliographical, materialized in the research of doctrine, jurisprudence and legislation.

Key words: Home office; Employment relationship; Employment contract; Pandemic.

1. INTRODUÇÃO

A área de atividades trabalhistas passava por mudanças em relação à esfera digital, e diante da crescente inovação tecnológica, novos métodos de trabalho foram implementados e transformaram as relações das pessoas com o labor. Com a chegada da pandemia da Covid-19, a inovação do teletrabalho precisou disseminar mais rápido, com isso as empresas precisaram se reestruturar para conter os avanços do coronavírus, adotar medidas de distanciamento, bem como evitar maiores prejuízos econômicos. O home office conquistou grande parte das relações trabalhistas, uma vez que várias empresas adotaram o sistema de forma definitiva. No entanto, se

faz necessário pontuar as normas dessa modalidade assim como demonstrar os impactos na relação de trabalho no contexto pós pandêmico.

Nesse contexto, é preciso estabelecer as regras jurídicas para consolidar o home office nas organizações de forma adequada para o empregado e empregador.

Desse modo, os questionamentos que motivaram essa pesquisa, foram: Como provar que na relação de emprego na modalidade home office o contrato de trabalho formalizado com as informações necessárias e adequadas para a prestação de serviços, é a segurança jurídica para as partes, apesar da ausência de normas na legislação sobre esta modalidade?

Para responder à pergunta de pesquisa, foram estabelecidos os seguintes objetivos: demonstrar que na relação de emprego na modalidade home office, há segurança jurídica para as partes por meio de contrato formalizado que contenha as informações necessárias e adequadas à execução do trabalho, ainda que a legislação não tenha especificado essa modalidade. Apresentar a diferença do Teletrabalho com o home office, expor os pontos positivos desta modalidade tanto para o empregado como para empregador, em relação a qualidade de vida e redução de custos, bem como maior flexibilidade no trabalho, estudar o ambiente de trabalho home office e suas necessidades básicas para o desenvolvimento humano em razão do contexto pós-pandêmico, bem como a aplicabilidade da CLT perante as situações do home office e as devidas alterações, apresentando os riscos na relação de emprego frente a falta de regras específicas sobre o home office, mostrar que o contrato de trabalho é a forma existente de trazer a segurança jurídica para as partes, embora a legislação não trate diretamente sobre a modalidade home office. E que através do estudo de jurisprudência é possível verificar que o judiciário flexibiliza as normas existentes no ordenamento para aplicação da modalidade estudada.

Com a entrada da Lei 13.467/2017, por meio da reforma trabalhista, foi inserida na CLT o Artigo 75-A até 75-E, regulamentando o teletrabalho. Porém, essas indagações sobre o home office não são regulamentadas na Lei, fica subentendido que nesse sentido, a melhor alternativa é haver negociação entre as partes, a fim de garantir a satisfação de ambas.

Ademais, para que evite futuras demandas trabalhistas é imprescindível que os contratos já existentes de home office sejam aditivados com as informações devidas, como também os novos contratos sejam claros nas obrigações e deveres dos empregados e empregador, no que tange aos

equipamentos utilizados no trabalho, e as garantias trabalhistas, tendo em vista que há controvérsia sobre esses pontos em razão dos requisitos na relação de trabalho.

Desta forma, a pesquisa tem o objetivo de analisar e demonstrar que na relação de emprego existem meios para o empregado prestar serviço na modalidade home office de forma assegurada, mesmo que a legislação seja omissa na regulamentação, pois, se tratando das indagações a respeito das garantias trabalhistas e da onerosidade para o empregado, fica evidente que a formalização do contrato será o ponto mais importante da relação, onde será apontado todos os direitos e deveres dos funcionários de forma adequada e sem brecha para futuros litígios, trazendo segurança jurídica tanto para o empregado como para o empregador.

Também foi observado que através de análise jurisprudencial, é possível entender como a legislação a respeito do teletrabalho é aplicada, considerando que este é um tema recente, o qual se difundiu com maior constância nos últimos anos, principalmente em decorrência da pandemia da Covid-19.

No presente trabalho pretende-se analisar, no âmbito da modalidade home office, como assegurar os empregados e empregadores em face da ausência de normas da CLT sobre pontos específicos tais como alguns requisitos que caracterizam a relação de emprego. Para isso, utilizar-se-á o método qualitativo, através da técnica bibliográfica, com a coleta de doutrina, jurisprudência, legislação, revistas acadêmicas, dissertações, e artigos científicos.

2. REQUISITOS PARA A RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que seja considerada como uma relação de emprego, as atividades laborais devem conter alguns elementos, quais sejam: ser pessoa física, ter pessoalidade, trabalhar com habitualidade (não eventualidade), ter subordinação e ter onerosidade. Assim, conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empregado é “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Em relação ao primeiro requisito de ser pessoa física, quer dizer que, de maneira nenhuma poderá ser pessoa jurídica, apenas pessoa natural. Ao que tange o requisito de pessoalidade, trata-se da característica pessoal única do contrato de prestação de serviços, pois, para que a relação seja considerada vínculo empregatício, é necessário que o trabalho seja executado pela própria pessoa

a qual consta seu nome, “não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem” (MARTINS, p.210, 2012).

A habitualidade, ou não eventualidade, esclarece que o trabalho deve ser contínuo e se refere, principalmente, à ideia de permanência. É válido ressaltar que não é necessário que os serviços sejam realizados diariamente. O que se considera é a expectativa de retorno do empregado ao serviço, ou seja, há consciência de que as tarefas serão realizadas em determinado dia, por determinada pessoa e sua ausência poderá causar prejuízos. Sendo assim, os serviços realizados pelo trabalhador são frequentes, contínuos, habituais, ou seja, não possuem caráter eventual.

A subordinação é considerada o requisito de maior relevância na análise das relações de emprego. À vista disso, a utilização do termo "dependência" no artigo 3º da CLT é reconhecida como fenômeno jurídico pela doutrina. Pelo próprio significado da palavra, é preciso que exista a figura de empregador e empregado, é necessário que haja um controle de horários, imposição de regras, ordens, e entre outros aspectos que caracterize o poder de mando do empregador e de obediência do empregado.

A onerosidade consiste por existir na relação uma contraprestação em dinheiro, ou seja, o empregado dá a força de trabalho e o empregador fornece o pagamento do salário significando um requisito fundamental na relação de trabalho.

Se tratando da figura do empregador, segundo o artigo 2º da CLT, pode ser conceituado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Desta forma, combinando os arts. 2º e 3º da CLT, surgem os requisitos para que a relação de emprego seja reconhecida como tal.

É importante mencionar o princípio da primazia da realidade, que é um fato existente no direito do trabalho, que rege toda relação trabalhista, e que consiste na ideia de que na contradição entre a formalidade e a realidade do fato, deverá prevalecer o fato.

2.1. ALTERAÇÕES DOS REQUISITOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO NA MODALIDADE HOME OFFICE

O mundo do trabalho vinha passando por transformações em relação a área digital com o intenso uso da internet já no início do século XXI, essas mudanças atingiam a forma de prestação de serviço fora do local de trabalho com a utilização de tecnologia e de comunicação.

Chegada à Pandemia da covid-19, o processo de transformação precisou ser de forma acelerada, devido as recomendações sanitárias e isolamento social. A introdução dos empregados no regime de teletrabalho causou diversas discussões a respeito de como seria a política de organização desse novo cenário. Com quase dois anos de pandemia, as empresas continuaram com o modelo de teletrabalho e home office, sendo essas as espécies de trabalho remoto. No entanto, é necessário pontuar os regramentos dessas modalidades de forma peculiar, bem como os impactos nas relações de trabalho no contexto da pandemia covid-19.

Após a exposição dos requisitos necessários para caracterizar a relação de emprego, é necessário analisar como se dá essa relação na modalidade home office, pois como o trabalho é desenvolvido fora da empresa não é possível supervisionar a fundo se o empregado está trabalhando de forma habitual, bem como se está sendo oneroso para o empregado.

Sabendo que é fundamental atender a todos os requisitos da relação de emprego, de modo que, na ausência de qualquer um deles, inexistente vínculo empregatício, a modalidade homeoffice merece destaque para dois requisitos, mesmo não sendo atendido de forma total, mas proposto de forma que atenda as expectativas do empregador.

Embora esse tipo de trabalho seja realizado fora da empresa, existe uma forma de supervisionar ou monitorar a execução das atividades desenvolvido por profissionais 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.

Sobre o requisito de habitualidade, é importante ressaltar que quando o trabalhador desenvolve sua atividade na modalidade home office e não existe um horário fixo de trabalho, apenas realiza suas atividades por metas, demandas ou entregas, ele não recebe horas extras eventualmente laboradas, conforme expressa o art. 62, inciso III da CLT: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho”, ou seja, como não existe horário de trabalho a ser seguido, significa que o funcionário pode trabalhar mais horas por dia, ou menos

horas por dia, dependendo, exclusivamente, de seu desenvolvimento profissional. Portanto, o empregado pode laborar conforme sua conveniência, desde que atenda a empresa conforme suas ordens de serviço.

Outro tema de suma importância na relação de emprego quando o trabalho é realizado na modalidade home office é em relação as ferramentas de trabalho utilizadas pelo empregado, como meio de viabilizar a realização das atividades laborais. Segundo o artigo 75-D da CLT, quanto a responsabilidade por essas ferramentas, o caminho é o contrato escrito, conforme disposto a seguir:

“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.”

Por essa razão, é nítido que a responsabilidade de fornecimento de equipamentos e a infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto é um acordo entre as partes, firmado por contrato escrito.

Conforme disposto acima, foi possível observar que apesar de existirem requisitos necessários para caracterizar uma relação de emprego, após a pandemia, o mercado de trabalho sofreu mudanças radicais, aderindo a única forma possível de continuar em funcionamento as empresas foi adotar a modalidade home office, no entanto algumas questões não estavam dispostas na legislação mas que de maneira sensata e equilibrada foi possível adequar os regramentos da CLT e de forma subsidiária formalizar no contrato de trabalho os pontos essenciais para o desenvolvimento do trabalho de maneira que não prejudicasse nenhuma das partes. Sendo assim, mesmo não estando disposto na legislação o termo home office, e sim teletrabalho, é possível adequar as regras para tal modalidade.

Portanto, a experiência do home office vivenciada na pandemia trouxe um sentimento ambíguo, se de um lado o trabalhador tem a flexibilidade da jornada e a sensação de ganho de tempo livre, por outro, a ausência de amparo da jornada e os custos pelo trabalho, sendo realidade a ser enfrentadas.

A inserção das regras atinentes ao teletrabalho, tratadas na legislação trabalhista, trouxe uma maior segurança jurídica para as relações de emprego, sendo que com essas mudanças repentinas foi visto que precisava de regras específicas para as situações que surgiram e que a legislação não tratava especificamente, e para que a segurança jurídica consistisse foi considerado que o contrato de trabalho seria a chave para tratar dessas situações.

3. TELETRABALHO E HOME OFFICE: SINÔNIMOS OU ANTÔNIMOS?

A confusão entre os conceitos de teletrabalho e home office é muito comum, isso ocorre porque muitas pessoas consideram as duas formas como sinônimos. Toda via, é importante destacar as diferenças entre os dois termos, demonstrando que cada um deles possuem suas peculiaridades e regulamentações já que se trata de institutos legais.

É importante ressaltar que não pode haver imprecisão entre os dois termos, pois pode acarretar efeitos jurídicos não esperados, apesar de ambos identificarem a prestação de serviços remota, “o teletrabalho é modalidade de contrato, enquanto o home office é a forma de cumprimento de jornada de trabalho.”(JOÃO; GAGGINI, 2020)

Para ser mais específico, teletrabalho é o trabalho que acontece fora das dependências do empregador, podendo ser realizado em outras cidades, estados, países, sendo que preponderantemente via internet, e que tem amparo legal para o contrato de trabalho. Já o “home office, cuja tradução significa escritório em casa, indica o trabalho realizado no domicílio do empregado” (FERNANDES, p.3, 2022). Porém, não havendo expressamente amparo na legislação.

O conceito de teletrabalho é amparado no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017, o qual foi definido no Art. 75-B, como: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Santana Junior e Wolkoff (2021) trazem o conceito de home office, de acordo com seus entendimentos:

Diferentemente do teletrabalho, o home office pode ser conceituado como a atividade laboral realizada de forma remota por determinado período de tempo, ou ainda de forma eventual, não

sendo, contudo, obrigatório que se desenvolva na residência do empregado, dispensando ainda expressa menção em contrato de trabalho, regulando-se por política interna do empregador. (SANTANA JUNIOR; WOLKOFF, 2021)

Diferentemente do teletrabalho, o home office não possui previsão legal, ficando assim caracterizado pela prestação de serviços em casa, com a possibilidade de laborar nas dependências do empregador, mesmo que por várias vezes.

Desse modo, é possível entender que a maior diferença entre o teletrabalho e o home office é a oficialização jurídica por meio do contrato de trabalho.

3.1. VANTAGENS E DESAFIOS DO HOME OFFICE

O home office foi um dos meios adotados durante a pandemia do COVID-19, tendo em vista que era necessário resguardar as pessoas do vírus, e tendo como única solução, trabalhar de casa, para que a fonte de renda dos trabalhadores fosse mantida e sendo capaz de resguardar o imensurável número de emprego dos trabalhadores.

Entretanto, vale ressaltar que não foi um período rápido e fácil de adaptação, pois segundo Luís Antônio M. Vidigal e Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro, todos tiveram que se adaptar em um curto tempo com todas as mudanças que a pandemia do COVID-19 trouxe, como também pensar em soluções rápidas para toda a modificação, e situações inéditas.

Sabendo que o home office já existia antes mesmo da pandemia, ficou claro que durante o colapso mundial a modalidade teve que ser implantada às pressas e por isso aconteceu de uma forma não planejada, deixando muitas questões desamparadas.

Em alguns estudos é fácil de observar os pontos positivos do home office na vida do empregado e empregador, na primeira situação a qualidade de vida é o que destaca, o contato com a família, a conciliação de várias atividades, tempo de qualidade, conforto, produtividade e consequentemente a desaceleração psicológica em termos de obrigações do dia a dia.

Além disso, trabalhar de casa acaba reduzindo gastos com combustível, com transportes públicos, e vestimentas. Outro ponto é a redução de estresse por conta de horário para o deslocamento de

casa para o trabalho em relação ao trânsito, encarar filas, procurar estacionamentos, ser exposta a riscos como acidente, sofrer multas, e acima de tudo ficar em segurança.

Neste sentido, a liberdade profissional fica mais abrangente, com a privacidade acentuada, podendo desenvolver com qualidade o trabalho, no silêncio, no tempo desejado, e com cautela. Como também, em acordo com seu empregador definir seu próprio horário para desenvolver todas as tarefas, dependendo do seu tipo de trabalho.

Se tratando da empresa, o destaque maior é a flexibilização do trabalho, a maior produtividade do funcionário e a redução de gastos, pois deixa de se preocupar com o espaço físico o qual o trabalhador irá desenvolver suas atividades, obter metas, bem como gastos com energia elétrica, abastecimento de água, impostos, taxas, transporte, alimentação e bem estar dos seus funcionários.

Desta maneira, o empregador adota novas práticas de flexibilização, e traz para a empresa oportunidades como poder contratar pessoas qualificadas que por motivos superiores não possam prestar serviços fora de casa, e por último, mas não menos importante, facilitando a inclusão de pessoas com deficiência.

O maior desafio do home office é com relação as regulamentações, pois não existe no ordenamento jurídico lei específica para o home office, apenas para o teletrabalho. Porém, é possível identificar as diversas dificuldades enfrentadas por essa forma de trabalho, pois assim como existem as vantagens, as desvantagens também integram a modalidade pela falta de maior regulamentação, referente a questões específicas de quem desempenha o home office.

Os Arts. 75-A a 75-E, acrescidos na Lei 13.467/2017, após a reforma trabalhista referentes ao teletrabalho, não são suficientes para regulamentar o tema de maneira efetiva. “Assim, diante da escassez de normas jurídicas necessárias à aplicação aos casos concretos envolvendo o teletrabalho, torna-se necessário o estudo da jurisprudência como fonte indireta do direito.”(Fernandes, p.4, 2022)

Pela inexistência na legislação sobre o home office, devem ser aplicados os mesmos direitos trabalhistas devido ao trabalhador de serviços presenciais. Segundo Ubirajara e Wolkoff (2021), “de acordo com o art. 6º da CLT torna-se imprescindível o controle de jornada de trabalho.”

3.2. REGULAMENTAÇÃO NA CLT APLICÁVEL AO HOME OFFICE

Como visto, não existe legislação específica na CLT para tratar especificamente do home office, mas é possível aplicar as normas do teletrabalho, pois são utilizadas de forma genérica, e para tratar de situações específicas, fica determinado em contrato de trabalho através do acordo entre as partes.

A CLT dispõe de seis artigos sobre o teletrabalho, 75-A ao 75-F, contendo nele a definição de teletrabalho, a comparação com um trabalhador em ambiente físico, dizendo não existir diferenças, mas que seja regido por um contrato de trabalho.

Há quem diga, como Ricardo Calcini e Dino Andrade (2020), que como forma de atualizar as regras relativas ao trabalho remoto, foi promulgada na Lei 12.551/2011, que equiparou a subordinação realizada por meio de computador à subordinação realizada presencialmente, alterando a redação do artigo 6º da CLT. Portanto, havendo contrato de trabalho entre as partes, o empregado que realiza trabalho remoto ou home office tem os mesmos direitos e obrigações legais de qualquer outro empregado da empresa que preste serviços presencialmente.

Evidente que será paga todas as verbas trabalhistas referentes ao home office, conforme as regras do trabalho presencial. Ou seja, mesmo diante da falta de regulamentação, alguns artigos da CLT, no capítulo de teletrabalho será usado para a modalidade home office até que haja uma nova mudança na legislação para assegurar especificamente esses trabalhadores.

Apesar dessa lacuna na CLT, os trabalhos home office continuam com um tráfego alto devido as suas vantagens para o empregado e empregador, sendo aplicável a ele as medidas genéricas do teletrabalho como fonte jurídica.

3.3. OS RISCOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO FRENTE A FALTA DE NORMAS JURÍDICAS ESPECÍFICAS SOBRE O HOME OFFICE

Em 2017, a reforma trabalhista veio com o intuito de se desenvolver e alterar a consolidação das leis trabalhistas inserindo artigos para tratar sobre o teletrabalho, esse tema está disposto nos arts. 71-A, 71-B, 71-C, 71-D, 71-E da CLT. Dentre esses artigos, não é possível identificar a

regulamentação do home office, na CLT consta apenas a nomenclatura teletrabalho, a qual já foi explicado que não se confundem tais institutos.

Segundo Pasqualetto e Feliciano (2020), na legislação está estabelecido a necessidade de ser acordado em contrato de trabalho todas as diretrizes necessárias, todas as tarefas desenvolvidas pelo empregado, e todos os direitos especificados. Afirmam também, que de acordo com a OIT – Organização Internacional do Trabalho é de suma importância o acordo verbal para que seja esclarecido entre as partes todas as informações.

Posteriormente, Pasqualetto e Feliciano (2020), tratam do art. 75- D, o qual estabelece que o fornecimento de equipamentos, manutenções e custos para essas finalidades serão previstas no contrato. No entanto, por não está disposto na legislação fica clara a insegurança jurídica se tratando desse ponto na relação de trabalho, e por essa omissão existir correrá o risco de o ônus ser para o empregado, sendo o lado mais fraco da relação. Além disso, reitera a dificuldade em relação a outros fatores como a infraestrutura que não é consolidada e é de extrema importância para a saúde do trabalhador, bem como a segurança, ficando evidente o desequilíbrio em uma relação de emprego.

De acordo com Medeiros e Renzetti Filho (2018), tratando-se de doenças e acidentes de trabalho, o artigo 75- E deixa lacunas a respeito de quem se responsabilizará por qualquer ocorrência. Porém, alguns tipos de doenças que são listadas pela lei da previdência são de responsabilidade do empregador, sendo as razões ligada ao ambiente de trabalho ou em decorrência do trabalho, não bastando apenas a instrução do empregador como está disposto no artigo.

Conforme exposto acima, está evidenciado alguns dos riscos que o trabalhador home office enfrenta pela falta de normas jurídicas para o amparo dos empregados. Vale ressaltar, que os artigos que existem na legislação são referentes aos teletrabalhadores e são aplicadas de forma subsidiárias para os trabalhadores home office, como também, está sendo aplicado o amparo jurisprudencial para tratar das demandas existentes e que a lei é omissa, conforme demonstrado a seguir.

Segundo Reale (2007), a jurisprudência é a interpretação de uma regra que o juiz utiliza para no caso concreto, declarar se é de direito e se está situado em uma estrutura de poder para converter em sentença, consolidando em uma norma particular.

Fernandes (2022), afirma que as jurisprudências são extremamente relevantes para compreender os sentidos das normas legais e principalmente quando existe omissão da regulamentação de determinada matéria, trazendo não só compreensão como segurança jurídica para o caso. Ademais, diz que a jurisprudência facilita o cumprimento e entendimento da lei e complementa a interpretação normativa.

4. SEGURANÇA JURÍDICA PARA OS TRABALHADORES NA MODALIDADE HOME OFFICE

Muitas empresas já usavam o sistema home office antes mesmo da pandemia com algumas ressalvas. No entanto, a Lei nº. 12.551/2011, foi que introduziu o teletrabalho na legislação brasileira, alterando a CLT, que foi novamente alterada pela Lei nº 13.467, em 2017, no momento em que o trabalho remoto começou a ganhar espaço efetivo e trabalho contínuo, essa nova dinâmica laboral exigiu um conjunto de normas específicas de trabalho previstas no artigo 75-A até 75-E da CLT.

O Senado Federal aprovou em 2022, o Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 21 de 2022, oriundo da Medida Provisória 1.108/2022, trouxe importantes alterações e inclusões de normas sobre o teletrabalho, com o intuito de explicar a redação original, e com a finalidade de inovar.

Algumas alterações serão dispostas a seguir e classificadas com foco no impacto para as partes envolvidas.

A primeira alteração foi o art. 75-B, §3º da CLT, onde afirma que não será disposto a vedação do art.62, inciso III da CLT, que determinava não ser devido horas extras aos teletrabalhadores que prestavam serviço por produção ou tarefa por não ter controle de jornada. Porém, com a inclusão do referido inciso o empregado em regime de teletrabalho estará sujeito a controle de jornada, mas mantém a exceção para os teletrabalhadores por produção ou tarefa. Assim, se o teletrabalhador presta serviços por tempo, ele terá direito à aplicação do Capítulo II, da CLT que trata da duração do trabalho.

Além disso, a Lei 14.442/22 permite que o empregado submetido a regime de teletrabalho por produção ou por tarefa tenha liberdade para exercer as tarefas na hora em que lhe for mais conveniente sem que haja o controle de jornada, mas caso a quantidade de horas legais ou contratuais seja superada, deverão ganhar as horas extras efetivamente realizadas.

Também foi alterado o artigo 75-C da CLT, para que se determinasse a prestação de serviços sob a forma de teletrabalho e constasse claramente no contrato individual de trabalho. De acordo com a legislação existente, conforme mencionado em todas as alterações, constata-se que ainda não foram sanados todos os pontos em que a CLT não é específica. Entretanto, fica claro que o contrato de trabalho é a forma de adquirir segurança jurídica para as partes, pois, é possível notar na legislação, que em três diferentes pontos a própria Lei demanda estabelecer em contrato de trabalho, através de acordo entre as partes os pontos necessários para a relação de trabalho. Em concordância com Rodrigo Marques (2022), “tanto para o teletrabalho quanto para o home office há necessidade de regulamentação mais específica sobre as responsabilidades efetivas de fiscalização e controle no que tange às normas de saúde, medicina e segurança do trabalho.

Para Donne Pisco (2022), “na legislação sobre o teletrabalho, existem lacunas causadoras de insegurança jurídica e que vêm impondo ao Judiciário o preenchimento dessas omissões na solução de conflitos concretos”.

Apesar das alterações feitas na legislação, os artigos 75-A a 75-E, são insuficientes para regulamentar o tema de maneira efetiva. A ausência de leis causa insegurança jurídica para as partes na relação de trabalho, bem como para o magistrado quando precisam aplicar o Direito. Em face da inexistência de normas jurídicas necessárias à sua aplicação a casos concretos de trabalho em home office, firma-se o estudo da jurisprudência enquanto fonte indireta de direito. As decisões colegiadas dos tribunais decorrem, assim, da interpretação da lei e são de extrema relevância para a compreensão do sentido das normas jurídicas, sobretudo no contexto da ausência de regulamentação efetiva de determinadas matérias. Além disso, a jurisprudência complementa a interpretação normativa e também garante a segurança jurídica, tornando o entendimento da lei mais acessível e facilitando o efetivo cumprimento.

Portanto, por meio da análise jurisprudencial, é possível entender como a legislação a respeito do teletrabalho é aplicada, considerando que este é um tema recente, o qual se difundiu com maior constância nos últimos anos, principalmente em decorrência da pandemia da Covid-19.

A seguir serão demonstradas duas jurisprudências que tratam sobre o home office, mas especificamente sobre as despesas efetuadas pelo serviço na modalidade home office, e sobre a aplicação de horas extras, que são dois tópicos que não são específicos na legislação.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DA ENTIDADE SINDICAL DE POSTULAR RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS PELO SERVIÇO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE CORONAVÍRUS. Nos termos do nosso ordenamento jurídico e na esteira da jurisprudência iterativa desta Corte e do Supremo Tribunal Federal, a substituição processual pelo sindicato tem lugar em razão de defesa de direitos ou interesses individuais homogêneos da categoria profissional representada, de forma ampla, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Constituição.

Desse modo, o que legitima a substituição processual pelo sindicato é a defesa coletiva de direitos individuais homogêneos, assim entendidos aqueles que decorrem de uma origem comum relativamente a um grupo determinado de empregados, conforme previsão do artigo 81, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Esse requisito foi devido e integralmente cumprido na hipótese em julgamento, na medida em que a origem dos pedidos em questão é a mesma para todos os empregados da escola reclamada que se enquadram na situação descrita nos autos, a saber, aqueles que ministraram aulas em home office durante a pandemia ocasionada pelo coronavírus. Com efeito, aqui, o titular é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato). Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de um mesmo fato, que afetou todos os substituídos, situação, portanto, uniforme para os empregados da empresa. Ainda que sejam variadas as despesas realizadas por cada empregado, por exemplo, a decisão será única para todos os substituídos, que estejam na mesma situação examinada nos autos, integrantes da categoria profissional. É verdade que a liquidação do direito eventualmente declarado nesta ação para cada trabalhador substituído dependerá do exame das particularidades afetas a cada um deles, de forma a verificar, em relação a cada um deles, se e em que medida se encontra abrangido pela decisão judicial a ser proferida. A necessidade de quantificação dos valores devidos não desnatura a homogeneidade dos direitos e, portanto, não afasta a legitimidade ativa do substituto processual. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-700-34.2021.5.09.0011, 3ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 12/05/2023).

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A reclamante afirma que as decisões anteriores olvidaram a aplicabilidade do ônus da prova das horas extras previsto na Súmula n.º 338 do TST, e da observância do art. 6.º, parágrafo único, da CLT (redação conferida pela Lei n.º 12.551/2011), que dispõe sobre validade do controle do trabalho fora do estabelecimento do empregador por meios informáticos e informatizados, que alterou o art. 6.º da CLT. Todavia, não se vislumbra a alegada negativa de prestação jurisdicional em razão da não apreciação da controvérsia relativa à jornada externa à luz do disposto no art. 6.º, parágrafo único, da CLT, porquanto não se discute a ocorrência de distinção entre o trabalho realizado em home office e o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, nem a validade do controle de jornada por meios telemáticos, em razão da existência de confissão real e depoimento de testemunha no sentido de que não havia controle de horário. Ileso o art. 489 do CPC/2015. Também, não há falar-se que não houve manifestação sobre a aplicação da Súmula n.º 338, I, do TST, porquanto confessado pela reclamante e devidamente comprovado por meio da prova testemunhal que não havia controle de horário, motivo pelo qual não era ônus atribuído à empregadora a apresentação dos controles de jornada. Agravo conhecido e não provido, no tema. NULIDADE DO CONTRATO DE MÚTUO. Quanto à alegação de que o contrato de mútuo para financiamento de veículo importou prejuízo para a empregada, observa-se que o pedido inicial não foi de reconhecimento de alteração contratual lesiva, mas de nulidade do contrato de mútuo e seus aditivos, a fim de considerar quitado o financiamento. Nesse contexto, o Regional reconheceu que, "ainda que se considere prejudicial a alteração da política da empresa que fornecia veículo para uso de seus empregados e passou a não fazê-lo, tal não implica nulidade do contrato de mútuo tão pouco concede à autora o direito de permanecer com um veículo sem quitar o empréstimo que efetuou para a sua aquisição". Assim, observa-se que o Regional analisou a questão na forma como postulado na inicial, tendo concluído que "A alteração prejudicial ao empregado levaria ao restabelecimento da condição anterior ou à indenização pelo prejuízo causado, mas não tem

como corolário a nulidade do contrato de mútuo como quer fazer crer a reclamante", visto que "o veículo em questão, adquirido em nome da autora, com esta permaneceu após a rescisão contratual, como esta expressamente admitiu em depoimento pessoal, e, em nenhum momento se dispôs a reclamante a efetuar a devolução do bem com ressarcimento da importância já quitada". Não se constata, portanto, a ocorrência de violação dos arts. 9.º e 468 da CLT, porque não houve pedido de reconhecimento de alteração contratual lesiva, mas de anulação de contrato de origem civil, e não trabalhista. Por outro lado, o Regional, com fundamento na prova dos autos, concluiu que não ficou caracterizada qualquer coação na assinatura do contrato de mútuo ou o fato alegado de que a empresa fazia a devolução dos valores pagos no contrato de mútuo, não estando, portanto, caracterizada qualquer hipótese de nulidade do contrato de mútuo firmado entre a empresa e a reclamante. Dessa feita, para se chegar a uma conclusão em sentido diverso seria necessário o revolvimento da prova dos autos, o que esbarra no óbice da Súmula n.º 126 do TST. Agravo conhecido e não provido, no tema. REINTEGRAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NÃO CARACTERIZADA. Quanto ao pedido de reintegração, a Corte de origem, analisando a prova dos autos, concluiu que a alegação de que a dispensa teria sido discriminatória, em razão da explosão do posto de combustível pelo qual a reclamante era responsável, não se enquadra nas hipóteses do art. 1.º da Lei n.º 9.029/95, e, também, que não houve qualquer prova de que tenha havido relação entre a dispensa imotivada da autora e o acidente em questão. Diante do quadro fático descrito pelo Regional, insuscetível de reexame nesta instância recursal (óbice da Súmula n.º 126 do TST), não se vislumbra a alegada violação dos arts. 5.º, XLI, da Constituição Federal; 1.º e 4.º, I e II, da Lei n.º 12.288/2010. Agravo conhecido e não provido, no tema. (Ag-AIRR-82300- 56.2008.5.02.0002, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 16/03/2020).

Assim, considerando o posicionamento das jurisprudências é compreensível que para haver uma relação de emprego dentro da legalidade, o desafio do empregador é implementar um regime de trabalho com boa-fé, equilíbrio e proteção à dignidade do trabalhador por meio do contrato de trabalho que será a prova do acordo entre as partes para o desenvolvimento da relação de trabalho.

5. CONCLUSÃO

Durante o estudo, foi possível concluir que algumas considerações sobre o regime de trabalho remoto que foi implementado com mais intensidade em 2020, durante a pandemia, se tornou uma realidade cotidiana nos setores público e privado no Brasil.

O home office foi a solução encontrada pelas empresas para manter os contratos de trabalho durante a pandemia da Covid-19. Nesta situação, a modalidade conquistou seu espaço no mercado de trabalho e mesmo com o retorno das atividades presenciais, ele continuou sendo o mais procurado.

Em razão da pandemia, a forma que o home office adentrou nas empresas foi muito impactante, apesar de já ser conhecido pelo mercado e ter regulamentação na legislação, com a imposição imediata da calamidade foi possível identificar vários fatores que geraram inseguranças na relação entre empregado e empregador.

Através deste estudo foi possível concluir também que, apesar de existir lacunas na CLT sobre o teletrabalho na modalidade home office, é possível desenvolver a atividade e resguardar o empregado a partir de um contrato de trabalho especificando os pontos aos quais são ausentes na legislação.

Nesse sentido, a atuação dos órgãos superiores da Justiça do Trabalho é de extrema relevância, pois consolidam jurisprudências e, ao decidir casos específicos, analisam a legislação diante da realidade fática.

Diante de todo o exposto, verificou-se que há avanços importantes na regulamentação do trabalho remoto, mas que ainda existe questões específicas que não são abrangidas pela legislação o que faz gerar a insegurança jurídica, mas nesse sentido é possível aplicar jurisprudências para que traga uma segurança para a relação de emprego e enquanto não houver a regulamentação definitiva elas servirão de orientação, bem como definirão os aspectos legais que devem ser observados no trabalho remoto, garantindo os direitos e obrigações que devem ser cumpridos, eliminando dúvidas causadas pela ausência de normas específicas e o contrato de trabalho para definição dos serviços executados conforme acordo entre as partes.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº13.467, 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 n ° 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. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. Recurso de Revista: RR xxxxxx- 34.2021.5.09.0011. Curitiba. Ação Civil Pública. Substituição processual. Legitimidade ativa ad causam da entidade sindical de postular ressarcimento de despesas efetuadas pelo serviço em home office durante a pandemia de coronavírus. Recorrente: Sind Prof Ens Superior 3 grau CTBA e Reg Metropolitana. Recorrido: Irep Sociedade de Ensino Superior, médio e Fundamental LTDA. e Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá LTDA. Relator: Marcelo Lamego Pertence, 12 mai. 2023. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1834636483/inteiro-teor-1834636485>>. Acesso em 17 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: Ag-AIRR xxxxxx-56.2008.5.02.0002. Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista. Interposição antes da vigência da lei n.º 13.015/2014. Preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Recorrente e Recorrido. Relator: Luiz José Dezena da Silva, 16 mar. 2023. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/821721286>>. Acesso em 17 mai. 2023.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo. Home office e os riscos trabalhistas. CONJUR, 10 set. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>>. Acesso em 19 abr. 2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. TELETRABALHO: A análise da jurisprudência como fonte integradora do direito. 17 ago. 2022, p. 3. Disponível em:

<<http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

JOÃO, Paulo Sergio; GAGGINI, Natália Biondi. Home office e teletrabalho: a importância da adequação terminológica. CONJUR, 10 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>>. Acesso em: 13 abr. 2023.

MARQUES, Rodrigo. Necessidade de regulamentação do home office é consenso entre especialistas. Rev. Consultor Jurídico, 5 fev de 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-fev-05/regulamentacao-home-office-consenso-entre-especialistas#:~:text=J%C3%A1%20o%20home%20office%2C%20ou,se%20deslocar%20at%C3%A9%20a%20empresa.>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 23 out. 2012. Disponível em: <<https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>>. Acesso em: 07 mai. 2023.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 4. jul./dez.2020. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 abr. 2023.

PISCO, Donne. Necessidade de regulamentação do home office é consenso entre especialistas. Rev. Consultor Jurídico, 5 fev de 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-fev-05/regulamentacao-home-office-consenso-entre-especialistas#:~:text=J%C3%A1%20o%20home%20office%2C%20ou,se%20deslocar%20at%C3%A9%20a%20empresa.>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27. ed. p. 169. São Paulo: Saraiva, 2007. Acesso em: 14 abr. 2023

SANTANA JUNIOR, João Ubirajara; WOLKOFF, Igor Sa Gille. As implicações do home office no pós-Covid-19. CONJUR, 8 mar. 2021. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2021-mar-08/opiniaio-implicacoes-home-office-pos-covid-19>>. Acesso em 14 abr. 2023.

VIDIGAL, Luiz Antonio M.; MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Novas perspectivas para o trabalho no mundo pós-pandemia. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região - Crise global do coronavírus: os impactos da pandemia nas relações de trabalho, n. 25, 2021, p.49. Disponível em:<<https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13940/RTT25.pdf?sequence=5&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 abr. 2023.



Artigo recebido: 09.03.2024

Artigo publicado em: 30.06.2024