



## **TRABALHO EM REGIME DE HOME-OFFICE: A NECESSIDADE DE UMA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA**

Natália Peraro<sup>1</sup>

Júlian Marcelino Araújo<sup>2</sup>

A pesquisa trata sobre a necessidade de uma regulamentação jurídica do regime de trabalho home-office, isso porque com o início da pandemia da COVID-19 e a decretação do estado de calamidade pública pela Medida Protetiva 97/2020, ocorreu um considerável aumento na prática do regime de home-office, que foi, inclusive, facilitado por medidas provisórias, como a 1046/21, a última vigente. Por esta medida, a antecedência mínima do aviso ao empregado sobre a mudança na modalidade de trabalho passou a se dar em quarenta e oito horas. Anteriormente, pela Consolidação das Leis Trabalhistas, o prazo era de quinze dias.

Pesquisas apontam que 46% das empresas adotaram o regime de home-office durante a pandemia (MELLO, 2020). Acompanhando a crescente aplicação da modalidade, o Ministério Público do Trabalho noticiou que, em cerca de um ano, ocorreram mais de quarenta mil denúncias ligadas ao regime (BRASIL, 2021b). Desta forma, fica evidente que não há como fugir da situação de home-office visto que tal regime de trabalho tem se tornado cada vez mais comum, tentar impedir sua adoção se mostra inútil.

O presente artigo se baseia, em sua maioria, em materiais bibliográficos. No que tange ao nível da pesquisa, este é exploratório. Quanto à abordagem utilizada, esta é qualitativa e a natureza da pesquisa é bibliográfica. A pesquisa se deu em duas etapas, sendo que em um primeiro momento, realizou-se uma ampla pesquisa em livros e bancos de dados, e, em um segundo momento, foi feita uma análise cautelar do material obtido.

O regime de home-office, objeto de estudo desta pesquisa, é caracterizado pelo trabalho em casa, de forma preponderante, mas o empregado pode realizar suas tarefas no

1 Pós-Graduada em Direito Corporativo pela Universidade do Extremo Sul de Santa Catarina – UNESC. Graduada em Direito pela Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL, endereço eletrônico: [natalia\\_peraro@hotmail.com](mailto:natalia_peraro@hotmail.com)

2 Doutoranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Mestre em Direito na Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Advogada. Endereço eletrônico: [advogadajulianaraujo@gmail.com](mailto:advogadajulianaraujo@gmail.com)



ambiente de trabalho da mesma forma que as realiza em casa (MENDONÇA, 2020). Resumidamente, o regime de home-office pode ser entendido como aquele trabalho em que o empregado realiza suas funções dentro ou fora da empresa, sem prejuízo às tarefas.

Quando pensado na questão das horas extras, é preciso ter em mente que a jornada de trabalho máxima é de 8 horas diárias, conforme previsão legal (BRASIL, 1943). No início, o trabalho no regime de home office não previa controle de jornada ou um limite máximo diário, mas com o advento do artigo 6<sup>a</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho equiparando o controle telemático da lei 12.551/2011, passou a ser possível o controle de jornada no regime de home office (BRASIL, 2020c). Sendo assim é possível crer que o trabalho que extrapolar o limite diário de 8 horas estará sujeito ao pagamento de horas extras. Neste sentido, a jurisprudência entende que a hora extra é devida somente se for possível controlar a jornada do empregado, optando ou não a empresa pelo controle de jornada (ANDRADE; CALCINI, 2020).

Em se tratando da estrutura do local de trabalho, a CLT em seu artigo 75-D prevê uma regra específica no tocante ao fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para as atividades laborais, prevendo apenas que serão constantes em contrato escrito, sendo de livre negociação entre empregado e empregador – tanto de forma individual como coletiva (BRASIL, 1943).

Entretanto, deixar que o empregado assuma as despesas implica em um considerável risco jurídico, já que os riscos do negócio recaem sobre o empregador, não cabendo ao empregado desprender gastos em ferramentas que serão de único benefício do empregador (BRASIL, 1943 *apud* ANDRADE; CALCINI, 2020). Em tempos de pandemia, a Medida Provisória 1046/21 responsabiliza o empregador pelo fornecimento dos devidos equipamentos, de modo que, caso o empregado não possua em sua residência os aparatos necessários para executar o seu trabalho e o empregador não os forneça, considera-se que o trabalhador está em casa à disposição do empregador, conforme inciso II o § 4<sup>o</sup> do artigo 3<sup>o</sup> da MP referida (BRASIL, 2021).

Já no tocante às doenças ocupacionais, analisam-se neste trabalho aquelas diretamente ligadas ao local de trabalho. Inicialmente se frisa que não existe regra específica em nosso ordenamento jurídico. Entretanto, a união da norma geral com o artigo 75-E deixa clara a intenção do legislador em responsabilizar o empregador pela garantia do local adequado de trabalho (BRASIL, 1943).



Uma análise mais minuciosa de jurisprudência, legislação, doutrina e até mesmo o julgamento de algumas ADI's, restou evidente que são várias as particularidades do regime de home-office, com inúmeros detalhes não atingidos pela legislação vigente, o que indica esta como sendo ineficiente ou vaga, evidenciando ainda mais a necessidade de uma legislação específica para sanar todas as lacunas e ausências legais.

Por fim, analisando-se a necessidade de regulamentação do trabalho em regime de home-office, o artigo se dividiu em um primeiro momento no levantamento de dados, mostrando que em agosto de 2020 cerca de 33,5% das empresas relataram efeitos negativos para os negócios durante aquele período. A naturalização do Home Office, por vezes, foi a única ou a principal saída para amenizar os impactos da crise econômica gerada pela pandemia.

Nessa análise de pesquisas mais apuradas em diversas empresas, ficou evidente que a experiência de home-office foi bastante pessoal para cada funcionário, tendo algumas experiências negativas, justamente por não terem sido bem planejadas e executadas. Em contrapartida temos empresas que investiram muito em tal regime de forma a deixá-lo bastante atrativo ao colaborador, fazendo com que eles não desejassem voltar ao regime presencial.

Neste caso, uma regulamentação clara e eficiente poderia garantir a alguns trabalhadores uma experiência bastante diferente da mencionada na pesquisa, além de resguardá-los no regime escolhido, que antes de 2017 não havia nenhuma previsão sobre home-office na CLT, em nada ele se diferencia do trabalho na modalidade presencial. A partir do marco da reforma trabalhista tal modalidade passou a ser contemplada pela legislação, além das mais recentes medidas que passaram a ser vigentes no período de pandemia.

A Medida 1046/21 previa, de forma sucinta: possibilidade de mudança do trabalho presencial para remoto sem acordo individual ou coletivo prévio, com aviso de no mínimo 48 horas; responsabilidade pela infraestrutura determinada por contrato escrito em até trinta dias, contados da mudança do regime, de forma que não possuindo o empregado os equipamentos necessários caberá ao empregador fornecê-los, ou na impossibilidade de fornecimento o tempo de trabalho será computado como a disposição do empregador; a mera utilização das ferramentas tecnológicas fornecidas não configura tempo à disposição, regime



de prontidão e sobreaviso; o regime de teletrabalho e trabalho remoto são permitidos a estagiários e aprendizes (BRASIL, 2021a).

Desta forma, quando analisada a legislação vigente com as questões já mencionadas no presente artigo, fica evidente a necessidade de legislação própria e clara acerca do home office. Levando ainda em consideração que tal medida perdeu sua eficácia, nos resta aplicar a legislação comum, que quando não é suficiente trata de um cenário totalmente oposto ao período de pandemia que vivemos.

Diante do presente artigo restou evidente que os regimes de trabalho remoto se tornarão cada vez mais parte do nosso dia a dia, sendo inegável a atenção não apenas do legislador, mas dos empregadores em geral.

Devido a quantidade pequena de dispositivos legais que tratam do assunto, existem alguns pontos de bastante relevância que merecem atenção especial, como o controle de jornadas, haja vista que nem sempre a jornada do trabalhador poderá ser controlada para a averiguação de realização de horas extras e seu consequente pagamento.

Além desse ponto, outro que se mostra de extrema relevância é a questão da estrutura de trabalho. Como visto, a estrutura pode tornar a experiência do home-office mais ou menos satisfatória, mas além da satisfação do trabalhador existem ainda as questões de acesso a equipamentos necessários, que, pelo senso comum, deveriam ser responsabilidade do empregador, mas ainda não há a obrigação legal.

Durante a pesquisa, foi possível observar também que as principais dificuldades no início da implantação foram as mesmas, tanto para as pequenas, quanto para as grandes empresas, mas quanto maior a empresa, maior o suporte e a preocupação com o bem-estar do trabalhador, sejam na estrutura de trabalho ou na preocupação relacionada à saúde física e mental.

Analisando o contexto pandêmico é compreensível o motivo das Medidas Provisórias e do caráter de urgência das decisões, pois não havia tempo hábil para longas discussões. Entretanto, vivemos agora um período pós-pandêmico, onde inúmeras práticas foram incorporadas ao nosso dia a dia, incluindo a popularização do home-office. Agora, sem a necessidade de urgência, não há motivo plausível para que a matéria não seja apreciada com a atenção que merece.

De um ponto de vista técnico, é inegável que existem inúmeras lacunas a serem preenchidas quando se trata do trabalho remoto de modo geral, e quando se trata de home



office a legislação fica ainda mais escassa, restando evidente a necessidade da elaboração de uma legislação específica para tratar de tal modalidade, haja vista a tendência a sua constante adesão e crescimento.

**Palavras-Chave:** Covid-19. Direito do Trabalho. Home-office. Pandemia. Teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Dino Araújo de; CALCINI, Ricardo. Home office e os riscos trabalhistas. *Revista Consultor Jurídico* [online], 10 set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20-%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1>. Acesso em 15 out. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. *Nota Técnica 17/2020 do GT nacional Covid-19 e do GT nanotecnologia/2020*. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Brasília – DF, 10 set. 2020b. Disponível em [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc). Acesso em 5 out. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Senado Federal [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. *Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver*, 2020c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/manual+teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em 14 jul. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). *Diário Oficial da União*: edição 78, Seção 1, p. 5, Brasília – DF, 28 abr. 2021a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm). Acesso em 14 jul. 2021.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. *Agência Brasil* [online], São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 12 jul. 2021