

## Anna Luiza Montenegro: O empregador e o trabalho em home office

A calamidade pública que acometeu o país em razão da pandemia da Covid-19 acelerou o processo de mudança dos modelos tradicionais das relações de emprego, com a adoção do *home office* por grandes,



O teletrabalho, que somente foi regulamentado no Brasil em

2017 com o advento da chamada reforma trabalhista, é considerado aquele prestado fora do estabelecimento do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação, e que não se caracterize como trabalho externo (artigo 75-B da CLT).

Essa modalidade de trabalho, quando presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, equipara-se àquele desempenhado no escritório, em direitos e obrigações, conforme já previa o artigo 6, inserido na CLT no ano de 2011. Ressalte-se que o empregador dirige e supervisiona as atividades do empregado em teletrabalho por diversos meios informatizados de controle, razão pela qual não há por que falar em mitigação da subordinação jurídica nesse tipo de relação.

Não há dúvidas de que a ideia de permanecer trabalhando de casa agradou a muitos, não somente porque os poupou de se expor ao risco de contaminação em razão da crise sanitária vivenciada, mas também pelas aparentes comodidades que o *home office* proporciona.

Não obstante, novas preocupações passaram a ser experimentadas por esses empregados, seja pela dificuldade em diferenciar o espaço e tempo de trabalho daquele destinado ao convívio familiar, seja em como limitar as abordagens de seus superiores para que ocorram apenas dentro da jornada, desafios que perdurarão após o fim da pandemia caso esse modelo seja mantido.

Se por um lado grandes empresas comemoram o sucesso do *home office*, traduzido em economia com despesas administrativas cumulada, ou não, com o aumento da produtividade, por outro alguns empregados já sofrem uma dose a mais de ansiedade e estresse ocasionada pelo aumento desproporcional da carga de trabalho e da cobrança por resultados.

Não bastasse isso, a ausência de separação física entre o ambiente de trabalho e o de descanso, juntamente com eventual dificuldade de se desconectar dos meios de comunicação que normalmente também são utilizados pelo empregador, tende a agravar o cansaço e levar à estafa mental pós-jornada.

Estudo realizado pelo *LinkedIn* revelou que 62% dos entrevistados que estão trabalhando em casa estão mais ansiosos e estressados com o trabalho do que antes (pesquisa divulgada pelo *G1* em 27/5/2020).

Curiosamente, enquanto a maior parte das pessoas que passaram ao *home office* alega estar trabalhando mais horas agora, 86% delas afirmam que gostariam de permanecer em trabalho remoto quando as restrições ao convívio social forem flexibilizadas (pesquisa realizada por empresa de recrutamento, divulgada em reportagem pelo *G1* em 7/6/2020).

É certo que o tema divide opiniões. Em geral, o que leva as pessoas a preferirem trabalhar de casa é evitar desgastes provocados pelo deslocamento à sede da empresa. No entanto, não se pode olvidar das duras consequências que essa modalidade laboral pode trazer à vida social e psíquica do empregado se não for bem administrada, momento em que se faz relevante lembrar as responsabilidades do empregador por eventuais danos à saúde daí decorrentes.

Precipuamente, importa observar que o distanciamento físico entre os colegas e entre estes e o próprio empregador tende a enfraquecer as categorias profissionais e contribuir à deterioração das condições de trabalho, pois dificultam a reunião para compartilhamento de dores e construção de alternativas para melhoria da classe que, ademais, podem tardar ou nem chegar ao conhecimento do patrão.

Além disso, as metas impostas aos empregados remotos costumam ser mais enrijecidas, em comparação àquelas exigidas dos que permanecem em trabalho presencial, à exemplo do que se verifica em órgãos da administração pública que adotam o *home office*.

Não obstante, é importante ressaltar que não pode haver tratamento diferenciado entre estes empregados, que possuem os mesmos direitos e obrigações, com especial ênfase ao direito ao meio ambiente de trabalho hígido e protegido de riscos laborais, que se aplica ao teletrabalho.

Não foi em vão que o artigo 75-E da CLT instituiu a obrigação do empregador de orientar e instruir seus empregados que trabalham remotamente quanto às medidas para evitar doenças ocupacionais. Ademais, as regras quanto à observância da carga horária contratual, direito a horas extras, intervalos e adicional noturno também se mantém incólumes no *home office* se houver controle de jornada por sistema ou outro equivalente.

Naturalmente, o poder de fiscalização patronal quanto ao fiel cumprimento e eficácia das medidas de prevenção de doenças ocupacionais, assim como dos demais termos do contrato de emprego fica comprometido no teletrabalho, tendo em vista o distanciamento físico e a proteção que reveste o domicílio do trabalhador.

Saliente-se, todavia, que o empregador assume inteiramente os riscos do seu negócio (artigo 2 da CLT), de modo que não poderá se esquivar de suas responsabilidades sob a única justificativa de que não pode controlar suficientemente as atitudes do empregado em sua residência.

Dessa forma, se o empregado for acometido por doença ocasionada pelo trabalho, mesmo que adquirida enquanto prestou serviços de forma remota, ainda assim lhe assistirá o direito à reparação moral e/ou material, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, assim como artigo 7, XXVIII, da Constituição Federal.

O tema é relevante, uma vez que, como visto, as cobranças ao empregado em regime telepresencial tendem a ser superiores em relação aos demais, fato agravado, muitas vezes, pelo alto nível de comprometimento que se exige para justificar a "vantagem" de trabalhar em casa, o que pode gerar danos irreversíveis à sua saúde.

Muito embora se reconheça que o teletrabalho dificulta a produção de provas quanto à relação de causalidade entre os danos sofridos e a conduta do empregador, salientando que é do empregado o ônus de prova neste sentido, certo é que esses danos serão passíveis de indenização caso se comprove o nexo causal [\[1\]](#).

Esclareça-se, por oportuno, que as despesas assumidas para executar o trabalho em casa devem ser arcadas ou ressarcidas pela empresa, como os gastos com telefonia, internet e energia elétrica, inteligência que se extrai do artigo 75-D, da CLT, notadamente porque são do empregador os riscos de sua atividade econômica.

Essas questões precisam ser avaliadas antes de se decidir sobre o trabalho em *home office*, importando ressaltar que a anuência do empregado é imprescindível à instauração do teletrabalho, como dispõe o artigo 75, §1º, da Consolidação.

Não há dúvidas de que o avanço da tecnologia tem contribuído à modernização das relações trabalhistas, o que de certo modo já era esperado. Entretanto, é preciso que haja equilíbrio na relação patrão/empregado na busca e definição da melhor forma de prestação do labor, respeitando os interesses, direitos e obrigações recíprocas.

A institucionalização do *home office* no organograma das empresas sem o concomitante reposicionamento comportamental quanto aos costumeiros abusos e desrespeito aos direitos trabalhistas ocasionará verdadeiro retrocesso social, ao revés do avanço que se espera, originando novas queixas, que terminarão por desembocar na Justiça do Trabalho.

Bem dosado, por outro lado, o teletrabalho poderá romper as barreiras físicas das relações de emprego tradicionais, abrindo novas oportunidades à profissionais qualificados que residem em local diverso da empresa ou que, por questões particulares, tenham limitação de deslocamento, gerando ganhos mútuos que se traduzirão em aumento de lucros e resultados.

[1] Neste sentido: TRT-15 – 4ª Turma – RO 0010556-75.2015.5.15.0072 – Relator Mauricio de Almeida – Publicação: 22/3/2020; TRT-02 – 15ª Turma – RO 1001964-26.2016.5.02.0242 – Relator: Jonas Santana de Brito – Publicação: 14/06/2018; TRT-06 – 4ª Turma – RO 0001510-82.2015.5.06.0017 – Relatora: Gisane Barbosa de Araújo – Publicação: 15/7/2020.

**Date Created**

05/08/2020