

Miria Falcheti: Home office — após os holofotes, a luz amarela

O trabalho em casa (*home office*) é figura jurídica tão antiga quanto a própria CLT, que, desde a redação original do Decreto Lei 5452, de 1º de maio de 1943, prevê a possibilidade de vínculo empregatício para o trabalho realizado no domicílio do trabalhador (artigo 6º). Essa figura é muito presente em setores como calçadista e de confecção, nos vínculos com sapateiros e costureiras que executam suas tarefas em



Mesmo tendo o *home office* ganhado mais popularidade, a

regulamentação do uso da tecnologia para o trabalho na legislação trabalhista ocorreu pela primeira vez em 2011, pela Lei 12551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, incluindo o trabalho realizado a distância.

Já o instituto do teletrabalho foi inserido somente na reforma trabalhista de 2017, tendo sido definido como "*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*", conforme artigos 75A e seguintes, introduzidos na CLT.

Portanto, o teletrabalho é um gênero de trabalho desenvolvido com a utilização de tecnologia, do qual o *home office* é uma espécie. Existe também a modalidade de teletrabalho em que não há local fixo pré-determinado, e que pode ser desenvolvido em espaços de *coworking*, ou qualquer outro local onde haja suficiente suporte tecnológico para realizar a atividade contratada.

Os holofotes se acenderam para o *home office* em 2020. Aliado aos recursos tecnológicos atuais, essa alternativa se tornou o grande remédio para conciliar as medidas de isolamento social, necessárias ao controle da contaminação pelo coronavírus, com a manutenção da atividade produtiva dos mais diversos segmentos da economia.

Agora, ultrapassado o período mais crítico da pandemia e com as pesquisas apontando o fim dos testes para aprovação da vacina para a Covid-19, a modalidade passou a ser vista como uma opção de trabalho que veio para ficar.



O modelo de trabalho em casa é considerado, na filosofia do trabalho, a rota do progresso de uma sociedade, pela possibilidade de *"integrar na nossa vida o ócio e o trabalho de modo a criar uma única e satisfatória continuidade"* (Domenico de Masi, em "O Futuro do Trabalho" — 8ª Ed., 2003 — Editora José Olympio).

Contudo, com as crescentes discussões nas redes sociais em torno dos pontos favoráveis e desfavoráveis dessa modalidade de trabalho e as notícias veiculadas nos últimos dias a respeito do aumento exponencial de ações trabalhistas judiciais que abordam condições de trabalho do *home office*, acenderam-se as luzes amarelas.

Dentro da concepção de futuro, da evolução social e da modernização das relações de trabalho, a reforma trabalhista de 2017, ao regulamentar o teletrabalho, introduziu o inciso III ao artigo 62 da CLT, dispensando expressamente o controle de jornada nessa espécie contratual.

Porém, partindo do pressuposto das inúmeras reclamações em torno das jornadas praticadas, está em trâmite no Senado Federal o Projeto de Lei 3512/2020 que altera a regulamentação do teletrabalho, revogando o artigo 62, III, da CLT e acrescentando o artigo 75-F, determinando o controle de jornada nos termos dos artigos 58, *caput*, e 59 da CLT. Ou seja, a proposta limita a jornada em oito horas diárias de trabalho, permitindo a jornada extraordinária limitada a duas horas diárias, com os adicionais legais.

Outra alteração trazida proposta no PL 3512/2020 refere-se aos custos do posto de trabalho, que, nos termos do artigo 75D da CLT, deve ser negociado entre trabalhador e empregador, constando expressamente no contrato de trabalho.

Segundo o projeto, equipamentos com *"infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado"* e despesas com telefonia, internet e energia elétrica ficariam obrigatoriamente a cargo do empregador, somente podendo ser negociado por convenção coletiva de trabalho.

O antídoto ao retrocesso, ao que parece, está nas mãos do empregador, ao qual recomendamos, além de documentar no contrato de teletrabalho, todos os detalhes e condições contratadas, construir uma relação de emprego com equilíbrio, procurando estabelecer as regras de forma a garantir a produtividade, sem invadir a privacidade, o lazer e o descanso necessário à reposição da força de trabalho.

Date Created

26/11/2020