



Anywhere office e as implicações desse modelo de trabalho

Anywhere office é o termo que se refere ao modelo de trabalho no qual há a possibilidade de o empregado, que labora remotamente, exercer suas funções de qualquer lugar do mundo.

Esse modelo de trabalho, diferentemente do já conhecido *home office*, não limita o empregado a trabalhar somente de sua casa, mas possibilita que ele trabalhe de uma cafeteria, de um espaço de *coworking*, ou, até mesmo, em um hotel durante uma viagem, por exemplo.

Contudo, do ponto de vista jurídico, surgem dúvidas quanto ao empregado que trabalha de qualquer lugar, sendo necessário esclarecer, por exemplo, como funciona a jornada de trabalho, a convenção coletiva de trabalho a ser seguida pelo empregador e, até mesmo, em qual foro ajuizar, caso seja necessário, uma reclamatória trabalhista.

Em 2 de setembro de 2022, foi sancionada pelo presidente Jair Bolsonaro a Lei 14.442, que veio alterar dispositivos da CLT que influenciam diretamente no tema em questão.

Quanto aos acréscimos ao referido diploma, vale ressaltar a inserção do artigo 75-B, §2º. Tal parágrafo impõe a necessidade do controle de jornada, exceto para os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa ou de empregados que ocupem cargos de confiança, conforme exceção artigo 62, II, da CLT.

Outrossim, também houve o acréscimo do §7º ao artigo 75-B. Tal parágrafo que explicita de maneira expressa que as CCTs e os ACTs, aplicados a empregados que optem pela residência fora do território nacional, referem-se à legislação local e são baseadas na base territorial do estabelecimento.

Mas e se o empregado se mudou durante o período da pandemia, ou seja, deu início à prática de *anywhere office*, mas a empresa decide retornar às atividades presenciais?

Nessa situação, como quem decidiu pela mudança, de forma unilateral, foi o próprio empregado, o empregador não é responsável por nenhuma despesa para que o empregado retorne ao trabalho presencial, isso na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, nos termos do artigo 75-C, §3º da CLT.

No que tange às reclamatórias trabalhistas, como regra a ação deve ser ajuizada no local onde o empregado presta seus serviços. Entretanto, existe uma crescente de profissionais que não possuem um local físico determinado para a prestação de serviços. Nessas hipóteses, já há entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho considerando *a sede da empresa como o foro competente para o ajuizamento da ação* [\[1\]](#).



Aliás, alguns cuidados podem ser tomados na contratação, cuidados esses que podem ajudar a prevenir diversas reclamações trabalhistas relacionadas aos adeptos do *anywhere office*. A fixação do local da sede da empresa como foro competente para julgar a ação trabalhista no contrato de trabalho é uma possibilidade, contudo, há entendimento de que o local de discussão das demandas trabalhistas não pode ser determinado pelo empregador e pelo empregado, por haver receio de que este possa ser prejudicado. Esse entendimento se baseia na chamada “proibição à cláusula de foro de eleição”.

Logo, vale ressaltar que mesmo quando se adotam medidas a fim de dirimir os riscos trabalhistas, ainda há o risco de se concluir pela nulidade de tal ajuste.

Por conseguinte, ressalta-se que a observância aos fenômenos sociais é de suma importância. Além disso, entende-se que é de extrema necessidade a adaptação das leis trabalhistas aos novos fenômenos sociais.

Dessa maneira, a concessão de liberdade de escolha do local de trabalho ao empregado e a segurança jurídica dos empregadores precisam estar alinhadas, forma na qual se conseguirá evitar dispêndio de recursos financeiros para atender reclamações trabalhistas espalhadas por todo território nacional.

Conclui-se, portanto, ser de suma importância que os empregadores elaborem uma política interna sobre o trabalho remoto, para uma maior segurança empregado x empregador, e ainda insiram no contrato de trabalho o foro competente para ajuizamento de ações, ainda que haja discussão acerca da validade de tal cláusula.

Assim, recomendamos sempre a consulta prévia a um advogado especializado para a análise na tomada da melhor e mais segura decisão, especialmente em temas mais recentes na legislação trabalhista.

A equipe de relações do trabalho do David e Athayde se coloca à disposição para o esclarecimento de dúvidas sobre o tema.

[1] RO: 0100647-28.2019.5.01.0246

RT: 1000924-87.2020.5.02.0009

RR: 0000426-03.2017.5.20.0012

Date Created

10/01/2023