

Home office e a Reforma Trabalhista



Profa. Lívia Ziti Afonso

- O Teletrabalho ou *home office* vai além de uma modalidade de trabalho realizada em domicílio, pois, se trata de uma atividade laboral, onde o trabalhador não se encontra presente de maneira física, mas virtual, sendo isso possível através dos meios tecnológicos. (Martinez, 2020).
- A origem do termo de teletrabalho, não está de acordo com suas origem e sim com o seu significado, proveniente da palavra grega *tele*, *sugere* distância, longe.
- O teletrabalho/ home office começou a se tornar evidente como fenômeno global no final do século XX e início do XXI, devido ao avanço da tecnologias de informação e comunicação.
- Porém, alguns teóricos atribuem o surgimento da figura do Teletrabalho/ home office em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, no EUA, utilizava o sistema de telégrafo para comandar os equipamentos e seus funcionários.
- Estima-se que após a pandemia do COVID, o regime de teletrabalho/home office aumentou 50%, perfazendo um número de 6,9 milhões de brasileiros trabalhando em casa no Brasil, segundo dados do IBGE de 2022.

- O trabalho à distância ou remoto é o gênero, cuja espécie é o teletrabalho/ home office e todas as suas outras espécies.
- O Teletrabalho/home office não se confunde como outras espécies de trabalho à distância como o trabalho à domicílio e trabalho externo.
- O regime de teletrabalho/home office não é uma figura nova no nosso país, porém só foi amplamente regulamentada na lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista.
- Recentemente a Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista, foi complementada pela lei 14.442/22, ampliando o conceito de teletrabalho e introduzindo novos artigos.
- Antes da Reforma Trabalhista, os aplicadores do Direito utilizavam o art 6º e 83 da CLT para enquadrar o teletrabalhador, ou seja a legislação pertinente ao trabalho em domicílio.

- A Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista modificou a Consolidação das Leis Trabalhistas, introduzindo um capítulo inteiro a respeito do Teletrabalho, que vai dos artigos do 75 A ao 75D e posteriormente, com a Lei 14.442/22, modificou e introduziu novos artigos ao capítulo de teletrabalho, como o art 75F.
- A CLT em seu art. 75 B aduz que: ***“ O teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.”***
§ 1º O comparecimento ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
- A nossa legislação exige de acordo com o art 75C da CLT, que **a prestação de serviço na modalidade de teletrabalho, deve constar expressamente em contrato individual de trabalho, ela tem que ser expressa e escrita, devendo constar sobre os horários e os meios de comunicação do trabalho entre empregadores e empregados, entre outros acordos firmados entre eles.**

- Há a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, de maneira presencial para a modalidade de teletrabalho, desde que haja acordo entre as partes, e formalizado por escrito em aditivo contratual.
- Poderá ser realizada a alteração do regime do teletrabalho para o presencial por parte do empregador (poder diretivo), garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias, devendo ser registrado em aditivo contratual.
- A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para à prestação de trabalho remoto, assim como as despesas arcadas pelo empregado deverão constar em contrato, e poderão ser reembolsadas. **Tais utilidades não integram a remuneração.**
- Atenção para a utilização dos meios tecnológicos e a violação do direito de imagem, intimidade ou de sigilo da empresa.
- O empregador é responsável pela prevenção de doenças e acidentes de trabalho, no regime prestado de teletrabalho.

- Quanto à jornada de trabalho o artigo 75 B § 2º aduz que: **“O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por tarefa.**
- **§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II da CLT (jornada de trabalho), ou seja, não terão direito a horas extras, adicional noturno entre outras verbas relacionadas à jornada de trabalho.**
- O tempo que o teletrabalho fica logado nos meios telemáticos fora da sua jornada de trabalho, não serão considerados como sobreaviso, a menos que ela seja prevista em contrato de trabalho individual.
- Aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas a base territorial do estabelecimento do local do empregador, art. 75B § 7º.
- Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação de atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho.

Vantagens do teletrabalho para o empregado x vantagens para o empregador

- **Empregado:**
 - Redução de gastos com deslocamento
 - Melhoria da qualidade de vida
 - Diminuição de ausências no trabalho
 - Mais tempo com a família
 - Mais tempo para cuidar da saúde e etc.
- **Empregador :**
 - Diminuição de gastos imobiliários, redução de espaços ocupados
 - Redução de custos com água, luz, telefone, auxílio combustível, e etc.
 - Aumento do alcance da empresa , podendo conquistar novos mercados e expandir seus negócios.

Desvantagens do teletrabalho para o empregado x Desvantagens para o empregador

• Empregado:

- Jornadas excessivas de trabalho
- Adoecimento por falta de fiscalização do labor
- Dificuldade de separar a vida pessoal da vida profissional
- Dificuldade de gerenciar o tempo
- Isolamento nocivo
- Ausência de ganho de benefícios pela falta de proximidade com Sindicato

• Empregador :

- Vulnerabilidade das informações da empresa, segurança de dados da empresa,
- Impossibilidade de supervisão dos trabalhadores
- Dificuldade de treinamento e engajamento da equipe e etc.