

**HOME OFFICE E PANDEMIA NO BRASIL:
REFLEXÕES ACERCA DAS PESSOAS TRABALHADORAS ECONOMICAMENTE DESFAVORECIDAS
*HOME OFFICE AND PANDEMICS IN BRAZIL: COMMENTS ABOUT ECONOMICALLY VULNERABLE WORKERS***

*Juan Felipe Mesquita de Amorim¹
Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira²*

Resumo: O artigo pretende debater acerca dos impactos da adoção do home office, como medida de prevenção e proteção à saúde, diante da pandemia Covid19, na vida das pessoas trabalhadoras economicamente vulneráveis no Brasil. Para tanto, divide-se em duas seções, sendo a primeira dedicada à revisão da legislação laboral brasileira sobre o teletrabalho, bem como, das medidas legislativas excepcionais promulgadas como resposta emergencial aos efeitos da pandemia COVID19. Na segunda parte, são analisados os efeitos da legislação nas vidas das pessoas trabalhadoras economicamente vulneráveis, e, são propostas diretrizes para uma efetiva regulação da modalidade de prestação de serviços home office. Por fim, conclui-se que a legislação laboral brasileira não atende às especificidades da referida modalidade laboral, de modo a fragilizar, ainda mais intensamente, as condições de trabalho das pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica. Adotou-se o método indutivo de abordagem científica, organizado pelas técnicas de pesquisa de análise documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Home office; Teletrabalho; Trabalho humano; Vulnerabilidade econômica.

Abstract: The article intends to discuss the impacts of adoption of the home office, as a preventive and health protection measure, in the face of the Covid19 pandemic, on the lives of economically vulnerable working people in Brazil. To this end, it is divided into two sections, the first being dedicated to the review of Brazilian labor legislation on working from home, as well as the exceptional legislative measures enacted as an emergency response to the effects of the COVID19 pandemic. In the second part, the effects of legislation on the lives of economically vulnerable working people are analyzed, and guidelines are proposed for an effective regulation of the modality of providing home office services. Finally, it is concluded that the Brazilian labor legislation does not meet the specificities of this type of work, in order to weaken, even more intensely, the working conditions of people in situations of social and economic vulnerability. The inductive method of

¹ Bacharel em Direito pelo UniEuro, Brasília-DF, Brasil. E-mail: juan.mesquita013@gmail.com.

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mestre em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina. Coordenador de Curso e Professor no Centro Universitário Estácio de Brasília. Professor no Centro Universitário UNEURO, Brasília-DF, Brasil. E-mail: espiuca@yahoo.com.

scientific approach was adopted, organized by the research techniques of document and bibliographic analysis.

Keywords: Home office; Work from home; Human labor; Economic vulnerability.

INTRODUÇÃO

Diante do contexto pandêmico e a necessidade da adoção de medidas de proteção contra o vírus da Covid-19, diversas medidas foram impostas para prevenir seu avanço e garantir a retomada do ritmo da produção econômica em sociedade. Dentre tais medidas, uma das mais populares e perceptíveis foi a adoção do *home office*, que obrigou trabalhadores de variados setores a se adaptarem e levarem suas atividades laborais e profissionais para o âmbito residencial.

Em um primeiro momento, o modelo de trabalho *home office* se apresentou tanto uma medida necessária de proteção à saúde e à vida, quanto facilitadora da vida da pessoa trabalhadora, por permitir mais flexibilidade na jornada de trabalho, o conforto das instalações do lar, a economia de tempo pela ausência de deslocamento e o barateamento dos custos diários de alimentação e transporte que o trabalho fora de casa exige. Domenico de Masi (2001, p. 27), apontou que havia resistência das organizações em relação à implementação do teletrabalho que, para o autor, seria o cumprimento “das mais benéfica das revoluções permitidas pela sociedade pós-industrial”.

Entretanto, logo após sua adoção, já foi possível perceber os impactos negativos que esse modelo de trabalho gerou para muitas pessoas, algumas sentindo de forma mais intensa que outras. A promessa de economia de tempo pela ausência de deslocamento e a flexibilização dos horários se desfaz frente às obrigações domésticas de limpeza, cozinha, cuidado e atenção com a prole, acarretando efeito contrário e submetendo a pessoa em uma situação de emprego a jornada laboral diária mais extensa do que costumeiramente desenvolvia para executar as mesmas tarefas antes da pandemia Covid19.

Neste sentido, o conforto do lar deve ser considerado relativo às circunstâncias concretas, não sendo possível afirma-se, em muitos casos, seja pela ausência de maquinário e acomodações adequadas para este trabalho, seja pela impossibilidade de privacidade para se concentrar nas tarefas e participar de reuniões. Do mesmo modo, as acomodações da residência podem exigir do indivíduo mais disciplina e concentração do que o necessário no modelo tradicional, levando-o a nível de produtividade menos elevado, com menor índice de eficiência, ou mesmo demandar uma maior quantidade de horas de trabalho para a execução das mesmas tarefas.

Assim, em função da ampla desigualdade social e econômica do Brasil contemporâneo, bem como a atualidade do tema, pergunta-se quais os efeitos da modalidade remota (*home office*) de trabalho no contexto social nacional. Parte-se das premissas do desconhecimento de boa parcela da sociedade das dificuldades desse modelo de trabalho, bem

como, da ausência de regulamentação estatal específica e adequada, de modo a justificar-se a presente pesquisa para descobrir: Quais são as consequências da adoção generalizada do *home office* nos lares de categorias profissionais menos favorecidas economicamente?

Por hipótese de pesquisa, adota-se: a imposição da adoção do modelo *home office* para os trabalhadores e trabalhadoras do Brasil, durante a pandemia de Covid-19, expôs a desigualdade existente entre as classes sociais. Isto é, as pessoas trabalhadoras que enfrentam maior grau de vulnerabilidade econômica sofrem com a falta de instrumentos de trabalho adequados (como, por exemplo, computadores e mobília ergonômica, proteção à privacidade, etc), exigindo destas o investimento das horas supostamente ganhas com a falta de deslocamento até o local de trabalho com os cuidados domésticos intrajornada.

Deste modo, a presente pesquisa pretende refletir sobre a viabilidade da adoção generalizada do *home office* e sua manutenção a longo prazo (ou permanentemente) nos lares de profissionais menos favorecidos economicamente. Para tanto, subdivide-se em duas seções. A primeira é destinada à análise dos desafios enfrentados pela imposição do *home office* aos trabalhadores sem condições financeiras que permitam sua devida adequação a este modelo. A segunda, e última, pretende apresentar diretrizes gerais para a regulamentação do *home office*.

O método de abordagem científica adotado foi o indutivo, organizado pelas técnicas de pesquisa da análise bibliográfica e documental.

2 TRABALHO À DISTÂNCIA, TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: ASPECTOS LEGISLATIVOS

No Brasil, o modelo de trabalho realizado fora das dependências da sede da empresa não é uma inovação recente (ou decorrente da pandemia Covid19), pois, já estava previsto na redação original do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 1943, o qual preconizava:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (BRASIL, 1943).

O referido artigo equipara a prestação de trabalho tradicional, realizada nas dependências do estabelecimento do empregador, e o trabalho exercido na residência do empregado para fins de reconhecimento da relação de emprego, desde que previstos os requisitos caracterizadores dessa relação, constantes no artigo 3º da CLT, quais sejam: a personalidade e habitualidade da prestação do serviço, mediante remuneração e com subordinação ao empregador.

No ano de 2011 a lei 12.551 deu nova redação ao artigo 6º da CLT, de modo a acrescentar à equiparação da relação de emprego também o trabalho “realizado à distância”, prestado de qualquer lugar, introduzindo o parágrafo único, segundo o qual as ordens transmitidas pelos meios “telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” possuem a mesma força de subordinação jurídica

encontrada nos meios tradicionais de transmissão pessoal e direta de ordens.

Verifica-se até aqui que o legislador não se ocupou de conceituar as modalidades de teletrabalho, trabalho à distância ou *home office*, apenas atribuindo, até então, à força de trabalho que exerce suas atividades longe da sede da empresa, seja em domicílio ou qualquer outro lugar possível, os mesmos direitos trabalhistas aos exercentes das atividades nas dependências do empregador.

Foi então em 2017, com a chamada “reforma trabalhista”, levada a cabo mediante a promulgação da lei 13.467/2017, que foi introduzido na CLT o Capítulo II-A que atualmente regula o teletrabalho (também chamado de trabalho remoto). Ocupa-se o artigo 75-B, da CLT, de conceituar o teletrabalho como a prestação de serviços que ocorre preponderantemente fora da sede do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), sem que a natureza desse serviço constitua trabalho externo.

Conforme Fincato e Stürmer, as alterações legislativas promovidas tardam a chegar para regular temas da contemporaneidade:

No Brasil, o tema tarda a chegar, quer no plano teórico, quer no plano prático. Para fins jurídicos, tanto mais. Como já destacado, o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regrado na Reforma Trabalhista, em 2017 (FINCATO; STÜRMER, 2020, p. 344).

Registre-se, contudo, que a reforma legislativa não se ocupou de conceituar o que objetivamente é o trabalho em *home office*, restando à doutrina especializada a conceituação desta crescente modalidade de trabalho. Conforme Calcini e Andrade (2020, n/p), o teletrabalho é aquele desenvolvido para o empregador direto da residência do empregado, sendo o *home office* espécie do gênero teletrabalho (ou trabalho remoto).

Adotando-se tal conceito e categoria, o *home office* como espécie do gênero teletrabalho, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, merece igual proteção legislativa essa nova modalidade de trabalho, aplicando-se, no que couber e enquanto não existe legislação específica, as normas vigentes ao teletrabalho.

2.1 HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Conforme anteriormente afirmado, a legislação brasileira em vigor não se ocupada conceituação do *home office*, de modo específico. Apesar do aparente silêncio da lei laboral, afirma-se que este último se trata de espécie do gênero teletrabalho (o qual está devidamente conceituado no artigo 75-B, da CLT), e, portanto, aplica-se *home office*, no que couber, as disposições concernentes ao teletrabalho.

Dessa forma, serão aqui abordados alguns pontos em comum entre as disposições da CLT que regulam o teletrabalho e o disposto na Medida Provisória 927 de 2020, que dispôs sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da

Covid-19. Proceder-se-á, primeiramente, à análise de alguns artigos do Capítulo II-A da CLT que regulam o teletrabalho.

Percebe-se, mediante a leitura do artigo 75-C, da CLT, o caráter especial da modalidade de teletrabalho, tendo em vista a exigência de que a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho conste expressamente no contrato de trabalho, com especificação de todas as atividades a serem realizadas pelo empregado. Desse modo, percebe-se a necessidade do contrato de teletrabalho expresso e escrito para a contratação de um empregado em regime de teletrabalho, ostentando maiores exigências para a contratação nesta modalidade do que na modalidade ordinária de trabalho, em que a contratação tácita ou verbal é igualmente admitida, conforme preconiza o artigo 443 da CLT.

O parágrafo 1º do artigo 75-C, por sua vez, prevê a possibilidade da alteração da modalidade da prestação de serviços de forma pessoal para a forma remota do teletrabalho. Para que tal mudança ocorra, é exigido que haja concordância entre empregado e empregador, com o registro em aditivo contratual, também expresso e escrito. Percebe-se então que não pode ocorrer imposição por parte do empregador do regime de teletrabalho aos seus empregados, vez que tal alteração unilateral poderia ser usada como punição dissimulada, afastando-o do meio laboral, promovendo não só seu distanciamento físico do ambiente e dos demais colegas, como a mitigação de sua participação na tomada de decisões da empresa. O acordo para a transferência ao regime de teletrabalho deve ainda mostrar-

se benéfica ao trabalhador, como preceitua o artigo 468 da CLT. Neste sentido:

Entende-se que esta alteração deva respeitar a principiologia trabalhista (tuitiva), contida no comando que impõe manter a condição mais benéfica ao trabalhador (art. 468 da CLT20), não afetado pela Reforma Trabalhista (FINCATO; STÜRMER, 2020, p. 349).

O segundo e último parágrafo do artigo 75-C, da CLT, trata da possibilidade da alteração do regime do trabalhador contratado inicialmente na modalidade de teletrabalho para laborar na modalidade presencial. Diferente do que ocorre nos casos de reversão do trabalhador presencial para a modalidade remota, no caso do parágrafo segundo o trabalhador pode ser transferido da modalidade de teletrabalho para a presencial de forma unilateral, a mando do empregador. Tal possibilidade decorre do fato de que é dever do empregador dirigir a prestação pessoal do serviço, prevista no artigo 2º da CLT.

Discorrendo sobre as possibilidades de transferência do trabalhador entre as modalidades de trabalho presencial e em teletrabalho, Fincato e Stürmer (2020, p. 350) ensinam que a modalidade do teletrabalho não se equivale a direito adquirido pelo trabalhador, nem se torna a regra da prestação de serviço, tendo em vista a possibilidade reversão unilateral pelo empregador, observados os interesses empresariais.

É inegável que a característica de distanciamento físico do teletrabalho funcionou (e, até o presente momento,

ainda funciona) como importante recurso para o enfrentamento da pandemia de Covid-19, impedindo a proliferação do vírus e, ainda assim, mantendo os postos de trabalho de trabalhadores que se adequem a esta condição. Diante desta característica e tendo em vista a urgência da ampliação do modelo de teletrabalho, sobretudo em sua modalidade *home office* (em domicílio), foi editada a Medida Provisória 927 de 2020, que regula medidas de adaptações no âmbito trabalhista para o enfrentamento da pandemia de Covid-19.

Importante salientar que a mencionada MP é resultado de um imenso pacote de medidas provisórias aprovadas durante o ano de 2020, como resultados da tentativa de contenção da pandemia. Inclusive, houve o recorde de aprovação de medidas provisórias dos últimos vinte anos, segundo a Agência Senado (2020, n/p):

O mês de abril se encerra com 26 medidas provisórias publicadas pelo governo federal. É o número mais alto para um único mês desde 2001, quando as atuais regras para edição e tramitação de MPs entraram em vigor. Todos os textos, com exceção de um, se referem à pandemia da covid-19, assunto que tem dominado as atividades políticas do país neste início de ano.

Destas muitas medidas provisórias aprovadas, importa para o presente trabalho a análise da MP 927/2020, em especial o Capítulo II, que trata sobre o teletrabalho, sem o objetivo de esgotar a análise de todos os artigos da referida

MP ou entrar no mérito da discussão existente sobre sua constitucionalidade.

A MP 927/2020, em seu artigo 3º, inciso I, permite “para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda” a adoção do teletrabalho, por iniciativa do empregador, como medida de proteção à saúde coletiva e o emprego do trabalhador.

Legislando sobre o teletrabalho, apresentado pelo inciso primeiro do artigo 3º, o artigo 4º da MP 927, *caput*, abre exceção ao estabelecido no parágrafo 1º do artigo 75-C, da CLT, permitindo que o empregador, de forma unilateral, altere o regime de trabalho de seus empregados para a modalidade de teletrabalho, da mesma forma que permite retornar à forma de trabalho presencial, independentemente da existência de contratos individuais ou coletivos em sentido contrário, enquanto durar o estado de calamidade, impondo como única limitação à esta imposição o aviso prévio de 48 horas, que pode ocorrer por escrito ou por meio telefônico, como prevê o parágrafo 2º.

A relativização feita pelo artigo 4º da MP 927/20 ao artigo 75-C, da CLT, no que tange à necessidade de acordo entre empregador e empregado para a transferência deste para o teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 justifica-se pelo estado de emergência e a necessidade de urgência na tomada de ações contra a disseminação do vírus da Covid-19. Na mesma linha de raciocínio, lecionam Lopes e Santos:

Nessa ordem, tem-se que a previsão do teletrabalho no período de calamidade pública atende paralelamente à necessidade de isolamento social, à manutenção do vínculo empregatício, como também, em determinadas situações, à tutela da saúde e segurança do trabalhador que fica menos exposto aos efeitos maléficos e muitas vezes fatal da pandemia (LOPES; SANTOS, 2020, p. 79).

Outro ponto que merece destaque na MP 927/2020 é o estabelecido no parágrafo 3º de seu artigo 4º, que ampliou o acordo possível entre empregador e empregado quanto ao ônus decorrente da transferência do regime presencial para o remoto, já previsto pela CTL em seu artigo 75-D. O artigo 4º, §3º, da MP 927/2020, ampliou a “responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada” não só à prestação do trabalho remoto, como estabelece a CLT, mas também ao teletrabalho e trabalho à distância, além de estabelecer prazo para o contrato, que deveria ser firmado antes da transferência do empregado ou em até trinta dias, contados desde a mudança do regime de trabalho.

Não obstante a previsão da possibilidade de ser firmado acordo sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessárias para a prestação do teletrabalho, tal instrumento não figura como exigência para a mudança do regime de trabalho, sendo mera faculdade entre as partes. Ressalte-se, contudo, que não será possível atribuir à pessoa

trabalhadora o ônus pela aquisição de tais instrumentos, pois, nesse caso, haveria uma indevida transferência do ônus do empreendimento do empregador para o empregado.

Assim, mesmo na ausência de acordo entre as partes, é do empregador o ônus de arcar com as despesas suportadas pelo teletrabalhador, tendo em vista a aplicação da regra do artigo 2º da CLT, que atribui ao empregador o dever de assumir os riscos de sua atividade econômica, entendendo neste sentido, ensinam Fincato e Stürmer:

Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos (FINCATO; STÜRMER, 2020, p. 350-351).

Entende-se como equipamentos tecnológicos necessários e adequados à prestação do serviço em teletrabalho quaisquer meios tecnológicos indispensáveis para o acesso às tecnologias da informação e comunicação (essenciais para a constituição da modalidade de teletrabalho), como por exemplo, computadores, impressora, *notebooks*, *tablets* ou *smartphone*. Por sua vez, a infraestrutura necessária e adequada seriam os móveis necessários para acomodar o teletrabalhador durante as horas

do dia enquanto exerce seu trabalho, basicamente a mobília ergonômica, como escrivaninha para o computador e cadeira.

Em conformidade com os artigos 75-D, da CLT, e, o artigo 4º, §3º, da MP 927/20, que podem constar no contrato o “reembolso das despesas arcadas pelo empregado”. Neste sentido, Fincato e Stürmer afirmam:

Mas o legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser reembolsadas pelo empregador. Que despesas seriam estas? A doutrina costuma apontar, como mais comumente arguíveis, os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o trabalhador remoto será submetido por passar a laborar desde sua casa. Cita-se como exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet. Como despesas extraordinárias, tem-se o custeio de passagens e hospedagens necessárias à participação do teletrabalhador em momentos laborais presenciais obrigatórios (reuniões, capacitações, integrações) (FINCATO; STÜRMER, 2020, p. 351).

Como visto, as despesas decorrentes do teletrabalho dividem-se em ordinárias e extraordinárias, sendo aquelas entendidas como a natural e esperada elevação das despesas domésticas decorrentes do aumento de seu uso e estas como as despesas decorrentes da necessidade do deslocamento físico eventual, ora mitigado ou eliminado pelo teletrabalho.

Acerca dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho, bem como, definindo a responsabilidade pelo custeio de tais despesas, o

artigo 4º, §4º, da MP 927/2020, permite a possibilidade de o empregador oferecer tais equipamentos em regime de comodato (empréstimo gratuito de bens não fungíveis) e pagar pelos serviços de infraestrutura, sem que isso caracterize verba de natureza salarial. Caso não haja a possibilidade de comodato, então “o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador”.

Como percebe-se, a Medida Provisória 927 de 2020 anda em consonância com o disposto no artigo 75-D, da CLT, ao ampliar as disposições do contrato escrito sobre o ônus das despesas do trabalho longe das dependências do empregador não só ao teletrabalhador, mas também ao trabalhador em trabalho remoto e em trabalho a distância, como previa o artigo 4º, §3º, da referida MP 927/2020.

De outro modo, e sobre este tópico existiu discussão acerca de sua constitucionalidade, o artigo 4º, *caput*, MP 927/2020, permitiu aos empregadores alterar o contrato de trabalho de maneira unilateral para transferir seus empregados para o modelo de teletrabalho, sobrepondo seu poder diretivo inclusive sobre possíveis acordos individuais ou coletivos. A referida medida justifica-se pelo caráter de urgência necessário para o enfrentamento da pandemia de Covid-19, priorizando a saúde e a vida não só de empregados e empregadores, mas da sociedade como um todo. Sobre a excepcionalidade desta medida, leciona Belmonte:

A MPV andou bem ao permitir essas alterações por mero *jus variandi*, dada a situação emergencial, que não

condiz com o enfrentamento de burocracias. O que não impede e tudo aconselha para evitar-se riscos diante de situações específicas, a regulação por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (BELMONTE, 2020, p. 446).

A MP 927/20 esteve em vigor entre o dia 22 de março de 2020 e 19 de julho de 2020, portanto, já não estava em vigor quando realizada esta pesquisa. A revogação da MP ocorreu antes do fim do estado de calamidade pública, que limitava sua vigência no parágrafo único de seu artigo primeiro, levando em consideração a situação pandêmica e a necessidade de proteção da saúde e do trabalho ainda persistirem.

Não obstante sua revogação e o retorno de boa parte dos teletrabalhadores (ao menos os que conseguiram se adaptar a este modelo) aos postos presenciais, o que se questiona agora são as consequências de sua revogação e como as relações de trabalho serão regidas.

Agora que empregadores antes receosos com a adoção do novo modelo perceberam, individualmente, suas benesses, quantos empregados serão demitidos por não poderem se adaptar ao modelo *home office*? A massiva experiência do *home office* pode impor sua adoção, mas quantos trabalhadores perderão o emprego ou deixarão de ser contratados quando não conseguirem assinar o contrato que os faz assumir as despesas com equipamento tecnológico e infraestrutura necessária?

De antemão, é claro que tais obstáculos levantados por estes questionamentos afetam principalmente os

trabalhadores com baixas condições financeiras. Com o fito de responder tais indagações é que prosseguirá este trabalho.

2.2 PRINCIPAIS OBSTÁCULOS DO *HOME OFFICE*

Um trabalho desenvolvido por pesquisadoras da UNICAMP (BRIDI, *et. al*, 2020), com trabalhadores sobre sua experiência com o *home office* revela que parcela expressiva destes teletrabalhadores encontraram obstáculos para exercer em casa o mesmo trabalho, com a mesma qualidade e no mesmo tempo.

A pesquisa foi realizada com 906 teletrabalhadores por meio de um questionário online de 37 questões, na plataforma *Google Forms*, entre os dias 05 e 17 de maio de 2020, logo no início da pandemia de Covid-19.

De antemão, é de fundamental importância salientar que esta pesquisa foi respondida majoritariamente por teletrabalhadores que possuem alto nível de graduação acadêmica, correspondendo a 92,6% dos participantes com especialização, ensino superior, mestrado e doutorado. Além disso, da totalidade dos participantes, 65,12% são trabalhadores do setor público.

O perfil dos teletrabalhadores participantes da pesquisa do Unicamp é resultado do círculo social das pesquisadoras e, apesar de não corresponder ao mesmo perfil de teletrabalhadores objetos da pesquisa ora conduzida, ainda pode servir como boa amostra das dificuldades trazidas por esse modelo de trabalho.

A pesquisa apontou então um aumento de 113,6% das horas trabalhadas em *home office*, o que fez esses teletrabalhadores laborarem por mais de 8 horas diárias. Do mesmo modo, também aumentaram os dias trabalhados em casa, revelando a pesquisa que houve aumento de 115,7% dentre os trabalhadores que exerciam suas atividades 5 dias por semana e passaram a exercer em 6, e aumento de 666,6% dos trabalhadores que exerciam seu trabalho em 6 dias por semana passaram a trabalhar todos os 7 dias da semana.

Tais jornadas de trabalho violam a CLT quando não respeitam o dia de repouso semanal remunerado garantido pelo artigo 67, da mesma forma que violariam, *a priori*, o limite de jornada de trabalho diário, por ultrapassar as 8 horas diárias, como estabelece o artigo 58 da CLT, sendo permitida a extensão da jornada de trabalho em mais duas horas diárias, desde que pagas as horas extras, como prevê seu artigo 59. Em relação as horas extras, a CLT prevê em seu artigo 62, inciso III, que as disposições relativas à jornada de trabalho dos empregados comuns não abrangem os teletrabalhadores, razão pela qual se faz necessária atualização legislativa para proteger especificamente o direito dos teletrabalhadores em regime de *home office*.

Dos entrevistados que responderam quais eram as maiores dificuldades do trabalho em casa, 60,5% responderam ser a falta de contato com colegas, 54,5% contaram sofrer mais interrupções nas jornadas de trabalho e 52,9% sentem dificuldade em separar a vida profissional da vida familiar.

Os últimos dados mencionados demonstram os obstáculos da adoção do *home office* anteriormente trazidos, confirmando que a falta de contato com colegas de trabalho e a rotina da casa complicam o trabalho do teletrabalhador.

A falta de contato com outros empregados pode gerar consequências negativas ao trabalhador dentro da própria empresa, como o enfraquecimento do sentimento de pertencimento à classe trabalhadora e a dificuldade imposta à criação de movimentos sindicais, da mesma forma que a separação do trabalhador do ambiente de trabalho pode causar danos a sua saúde mental ou agravar problemas existentes.

As interrupções intrajornada e a dificuldade de separar a vida pessoal da profissional podem ser causadas por diversos fatores domésticos, como a presença de filhos que exigem cuidado e atenção, o tempo necessário para preparar e realizar refeições, ou mesmo a falta de concentração pela dificuldade de associar o ambiente do lar com o horário de trabalho. Quaisquer dessas distrações aumentam a fadiga e exigem que o trabalhador aumente sua carga de trabalho para cumprir as metas antigas, fazendo-o trabalhar mais para produzir os mesmos resultados. Como conclui a pesquisa:

No geral, os resultados da pesquisa evidenciam que o trabalho remoto no momento da pandemia do coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado (BRIDI *et al.*, 2020, p. 6).

É importante pontuar que o perfil dos teletrabalhadores analisados na pesquisa pode não ser o de teletrabalhadores com frágil condição financeira, que é o perfil objeto de estudo neste trabalho. A afirmação tem respaldo no nível de escolaridade autodeclarado pelos trabalhadores da pesquisa, que corresponde a 92,6% dos participantes com especialização, ensino superior, mestrado e doutorado, níveis de escolaridade pertencentes a apenas pequena parcela da população, seja pelos altos custos da educação acima do ensino médio, seja pela dificuldade de encontrar tempo para completar os elevados graus de ensino, problema que acomete, em sua maioria, as classes mais pobres.

A confirmação da afirmação acima trazida pode ser inferida por meio dos estudos publicados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) e pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que afirmam que no Brasil, até 2019, apenas 17,4% das pessoas com mais de 25 anos completaram o ensino superior, enquanto apenas 0,8% das pessoas entre 25 e 64 anos completaram curso de mestrado e, dessas, 0,2% concluíram doutorado.

Entretanto, as dificuldades apontadas pelos trabalhadores da pesquisa não seriam menos presentes no *home office* de classes mais pobres, pelo contrário, é seguro afirmar que os teletrabalhadores menos favorecidos economicamente sofrem mais com as interrupções domésticas, seja por viverem em casas menores e com mais

pessoas, seja por não ser tão comum a presença de empregados domésticos trabalhando nestas casas.

Como assevera Goulart (2013, p. 13), uma das mais graves desvantagens do *home office* é a alta exigência do perfil do teletrabalhador, que exige alto nível de conhecimento da atividade a ser exercida, para que assim seja superada a falta de contato com colegas de trabalho quando surgirem dúvidas, o alto nível de concentração e disciplina exigidas, para superar as naturais distrações que a casa oferece, alguém que “viva em ambiente familiar propício para o convívio contínuo”, para que as interrupções familiares não sejam capazes e atrapalhar o bom andamento do trabalho e, por fim, que o teletrabalhador não tenha predisposição a doenças psicológicas que possam afetá-lo no período de isolamento do ambiente comum de trabalho.

As exigências feitas por Goulart (2013, p. 13) em relação ao perfil do teletrabalhador são mais facilmente encontradas em trabalhadores de classes mais abastadas, que, no geral, vivem em casas maiores, com menos pessoas, tem a presença de empregados domésticos e acesso a tratamento psicológico para enfrentar quaisquer males frutos do isolamento. Dessa forma, restaria aos teletrabalhadores das classes mais pobres serem substituídos pelos de classes mais ricas, perdendo seus postos de trabalho ou não chegando a sequer serem contratados pela dificuldade de se adaptar a este modelo de trabalho.

Dessa forma, tendo em vista os claros obstáculos que dificultam ou, em muitos casos, podem impossibilitar a manutenção do *home office* por trabalhadores com baixo

poder econômico, faz-se necessário a legislação específica sobre esse modelo de trabalho, com vistas a proteger o trabalhador hipossuficiente, para que seu posto de trabalho seja mantido, e evitar os abusos que podem ocorrer nessa relação de trabalho à distância.

3 DIRETRIZES PARA A REGULAÇÃO DO *HOME OFFICE*

Por todo o exposto, conclui-se que a adoção do *home office* de forma generalizada demanda a existência de legislação sobre este modelo de trabalho, de forma específica e definitiva, diferente do que fez a Medida Provisória 927/2020. Passa-se, então, à proposição de possíveis diretrizes para a regulação do *home office* no Brasil.

3.1 JORNADA DE TRABALHO

O artigo 62, inciso III, da CLT retira dos teletrabalhadores a proteção a jornadas de trabalho abusivas, sem que sejam observados os limites de 8 horas de trabalho diárias, ou o acréscimo de duas horas extras remuneradas.

Dessa forma, o expressivo número de teletrabalhadores necessita de regulação de sua jornada de trabalho, tendo em vista estes trabalhadores exercerem funções muito similares às desempenhadas presencialmente, se não as mesmas, não havendo justificativa que retire dos teletrabalhadores este direito. A legislação deve então ser atualizada para que os empregadores sejam obrigados utilizar

mecanismos que realizam o controle da jornada de trabalho e a validação das horas extras.

3.2 CUSTOS DO *HOME OFFICE*

Atualmente, o artigo 75-D da CLT é o que dispõe sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessárias para a prestação do teletrabalho e as eventuais despesas que o empregado tiver de arcar, facultando às partes a realização de contrato para a distribuição dessa responsabilidade.

Como já apontado, a doutrina entende que caso este contrato não seja formulado, o ônus dessas despesas deve recair sobre o empregador, já que é dele o risco da atividade econômica. Entretanto, por não ser obrigatória a elaboração de tal contrato, nem mesmo entendido de forma pacífica que a ausência deste atribuirá a responsabilidade ao empregador, deve ser criada norma que atribua ao patrão a responsabilidade por estes equipamentos.

3.3 INTEGRAÇÃO DO TELETRABALHADOR

Uma das consequências negativas do *home office* é a perda do sentimento de pertencimento a um grupo no teletrabalho. Este sentimento faz com que o teletrabalhador se veja à parte do funcionamento e tomada de decisões da empresa, podendo acometer o trabalhador de doenças psicológicas ou agravando males preexistentes. O isolamento de longo prazo também faz diminuir o sentimento de unidade

entre os trabalhadores e com isso enfraquece sindicatos, acordos coletivos e quaisquer movimentos em favor dos trabalhadores.

Dessa forma, é necessário que a legislação, no intuito de proteger o direito dos trabalhadores, garanta mecanismos que garantam a constante integração do teletrabalhador ao ambiente de trabalho, garantindo contato entre empregados e colocando-os a par de quaisquer tomadas de decisão da empresa, seja utilizando das tecnologias da informação para promover este contato, ou mesmo alternando o regime à distância para o presencial periodicamente, nos casos que assim comportem.

CONCLUSÃO

A pandemia Covid19 paralisou o país, e, toda a economia mundial, forçou a adoção de medidas de combate ao vírus, transformando as relações sociais e laborais. Uma das primeiras medidas de prevenção foi a adoção do modelo de trabalho em *home office* para milhões de trabalhadores, o que se mostrou eficaz para impedir a transmissão do vírus entre empregados e empregadores, por resguardar o trabalhador dentro de sua residência.

Em consonância aos dispositivos da CLT que regulamentam o teletrabalho veio a MPV 927/2020, que ampliou a possibilidade da edição de contrato que distribui o ônus pela aquisição dos materiais necessários à prestação do trabalho e das despesas do empregado não só para o regime de teletrabalho (como prevê a CLT), mas também aos

regimes de trabalho remoto e trabalho à distância, além de mudar o nível de exigências necessárias para a transferência dos trabalhadores do modelo presencial para o remoto, em adequação ao caráter de urgência das medidas de combate à pandemia.

Não obstante, a adoção do modelo de *home office* como medida de proteção a empregados e empregadores logo evidenciou as desvantagens deste modelo de trabalho, principalmente para os trabalhadores com menor poder aquisitivo, que sentem de forma agravada as dificuldades de trabalhar em suas residências, seja pela falta de condições financeiras para a aquisição de equipamentos adequados, pela falta de estrutura de sua casa para acomodar um posto de trabalho, pelo aumento de distrações do lar ou por ter que dividir seu tempo de trabalho com os afazeres domésticos e familiares muito mais do que um trabalhador com melhores condições financeiras.

O presente trabalho tratou de expor as principais dificuldades decorrentes do *home office* sobre trabalhadores menos abastados e, ao final, propôs mudanças na legislação nacional para a regulamentação deste modelo de trabalho, tendo em vista o atraso legislativo existente sobre esta nova forma de trabalhar, que se revelou durante a pandemia como tendência não só nacional como mundial.

Então, tendo em vista a natural vulnerabilidade do trabalhador frente a seu empregador, sobretudo daquele trabalhador de baixa renda, conclui-se pela necessidade de promover atualização legislativa protecionista para resguardar os direitos desses empregados, garantindo que

tenham oportunidade de adaptar-se satisfatoriamente ao modelo *home office*. Afirma-se que tais medidas permitirão a manutenção dos postos de trabalho, garantindo que não serão substituídos por outros trabalhadores que, por melhores condições financeiras, puderem se adaptar mais facilmente ao trabalho direto de suas residências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, publicada em 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 29 jan. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória n° 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm Acesso em: 29 jan. 2022

BRIDI, Maria Aparecida, et al. *O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19*. Remir Trabalho. Publicado em: 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 15 ago. 2021.

CALCINI, Andrade; ANDRADE, Dino Araújo de. *Home office e os riscos trabalhistas*. Consultor Jurídico, publicado em 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas> Acesso em: 10 ago. 2021.

FERREIRA, Elisabete Baldaça. *Desafios do Home Office na Pandemia: Construindo Estratégias para a Efetivação*. 110 f. Florianópolis, Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação). Instituto Federal de Santa Catarina, 2021. Disponível em: https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 ago. 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. *O Trabalho Remoto e a Pandemia: a manutenção do status quo de desigualdade de renda no país*. Carta de Conjuntura – IPEA, publicado em: 17 dez. 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10383/15/cc_49_nota_32_teletrabalho.pdf Acesso em: 02 nov. 2021.

GOULART, Lucas Moser. *Abuso Telelaboral na Sociedade da Informação: O Risco da Escravidão Digital*. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2018/09/lucas_goulart.pdf Acesso em: 10 ago. 2021.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A interpretação da MP n° 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde

do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1., p. 73-83, 19 ago. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/375> Acesso em 20 ago. 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o *home* vira *office*. *Caderno de Administração*. Rio de Janeiro, v. 28, p. 71-75, 05 jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637> Acesso em: 11 nov. 2021.

MACIEL, Álvaro dos Santos; LANDO, Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do *home office/anywhere office*. *Revista Espaço Acadêmico*, Edição Especial Abril de 2021. Edição nº 20. 01 abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043> Acesso em: 09 nov. 2021.

MASI, Domenico de. *O Futuro do Trabalho: fadiga e Ócio na Sociedade Pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. Disponível em: <https://filosoficabiblioteca.files.wordpress.com/2020/04/de-masi-domenico.-o-futuro-do-trabalho-1.pdf> Acesso em: 26 ago. 2021.

OLIVEIRA, Guilherme. *Com coronavírus, abril bate recorde de medidas provisórias em 20 anos*. Senado Notícias, Brasília, publicado em: 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/com-coronavirus-abril-bate-recorde-de-medidas-provisorias-em-20-anos> Acesso em 26 ago. 2021.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid-19: impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coordenadores). *Direito do Trabalho na Crise da Covid-19*. Salvador: JusPodivm, 2020, p. 341 – 364. Disponível em: http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf#page=341 Acesso em: 10 ago. 2021.