

15/06/20 04:00 15/06/20 07:18 [Tweeter](#)

# Com 20 milhões de pessoas em home office, modelo de trabalho no Brasil precisará de mais regulamentação



Patricia Valle e Stephanie Tondo

Tamanho do texto [A](#) [A](#) [A](#)

A **pandemia do novo coronavírus** trouxe hábitos que permanecerão no chamado **"novo normal"**. Entre eles, está o **trabalho fora do escritório**, que muitas empresas adotaram como medida para proteger os funcionários neste momento, e que pode se tornar uma realidade para 20 milhões de brasileiros, segundo uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (**Ipea**). Isso significa que **um em cada cinco trabalhadores formais**, em média, no país, poderão **permanecer em casa** quando a crise de saúde pública passar.

A popularização desse modelo, no entanto, tem chamado a atenção para algo que os advogados trabalhistas já haviam percebido há algum tempo: a necessidade de uma **legislação mais específica**.

O **teletrabalho** foi regulamentado pela **reforma trabalhista**, em 2017, mas tem algumas brechas que acabam gerando problemas para os funcionários e as empresas. A lei não traz regras específicas para o **home office**, por exemplo, que segundo advogados e consultores é **diferente do teletrabalho** principalmente por ser um modelo no qual o empregado trabalha exclusivamente de casa.

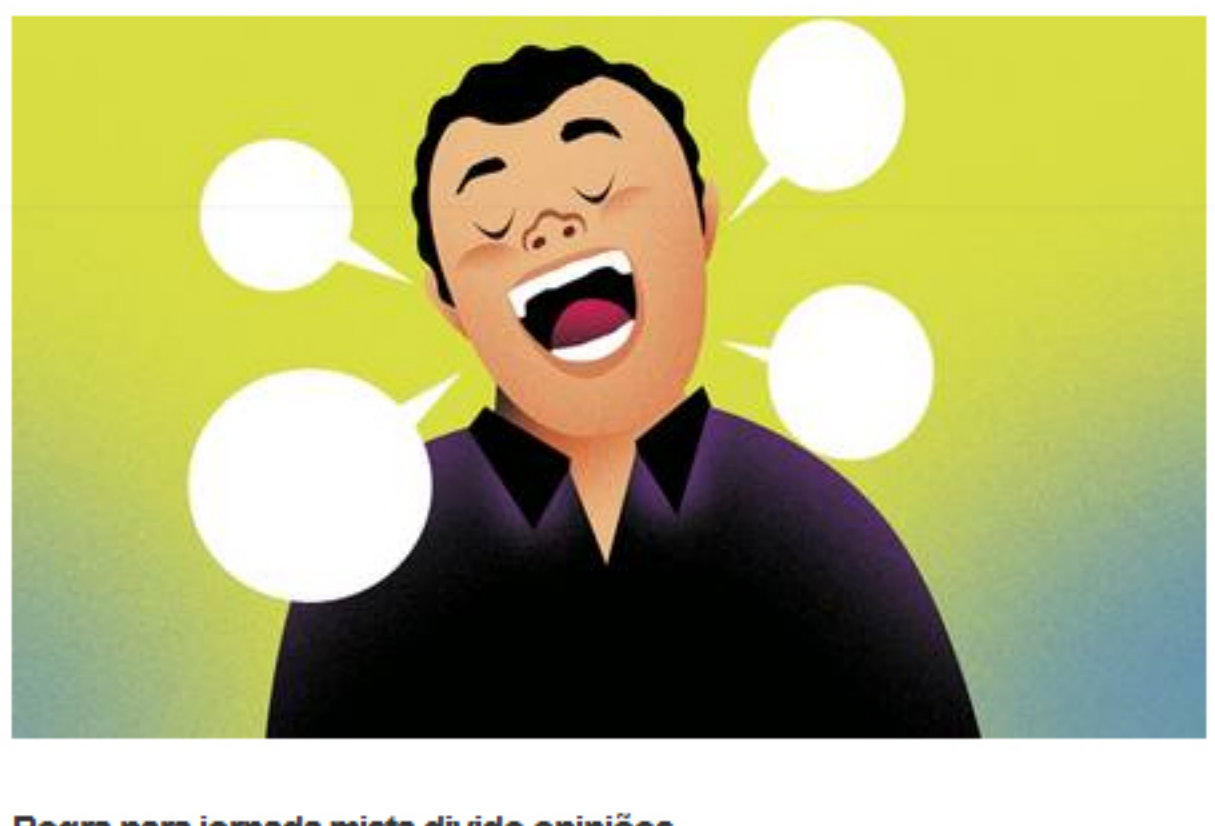
Além disso, apesar de o teletrabalho não ter **controle de jornada**, há empresas que exigem que o empregado esteja à disposição em horários específicos, gerando diversas ações na Justiça em que os juízes entendem que os funcionários tinham o direito de receber hora extra, por exemplo.

— O que está na lei trabalhista é o teletrabalho, em que o empregado trabalha por produtividade, por isso não tem jornada. O home office é o mesmo trabalho do escritório, só que em casa. E não existe uma regulamentação específica para esse modelo, o que é ruim para o funcionário e para a empresa, que pode ter um passivo trabalhista lá na frente — explicou Luiz Calixto Sandes, sócio do escritório Kincaid.

Para Jorge Matsumoto, sócio do Bichara Advogados, um outro problema diz respeito ao acidente de trabalho. A lei determina que o empregado em teletrabalho tem que se submeter às normas de segurança do empregador.

— Mas como o empregador vai checar se a escada na casa do funcionário tem antiderrapante? Ou se o escritório montado pelo trabalhador respeita as regras de ergonomia? Isso é uma terrível insegurança jurídica. A lei me dá o ônus dessa situação, mas não me dá o instrumento para me resguardar — afirmou.

Ao mesmo tempo em que a lei não isenta o empregador da responsabilidade em caso de acidente de trabalho, também não obriga a empresa a fornecer, por exemplo, uma cadeira ou uma mesa de escritório adequada. De acordo com a legislação, o fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e correta para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão negociadas entre as duas partes.



### Regra para jornada mista divide opiniões

Enquanto alguns advogados acreditam que a jornada mista, com alguns dias no escritório, e outros em casa, já está prevista na legislação, outros acreditam que é preciso detalhar melhor esse modelo.

— Cerca de 90% dos nossos clientes aderiram antes da pandemia ao home office uma vez na semana ou duas, e na lei não tem uma definição clara sobre isso. Não se enquadra em teletrabalho, porque o funcionário tem jornada. Além disso, a lei diz que para ser teletrabalho tem que ser preponderantemente fora do escritório — explicou Tawan Pimentel, fundador da consultoria Home Office Management.

Para o advogado Luiz Calixto Sandes, para ser considerado teletrabalho é preciso que pelo menos 51% da jornada sejam fora da empresa.

— O empregado que trabalha de casa dois dias, na minha visão, não faz home office.

Mas Leandro Antunes, professor de Direito Trabalhista do Ibmecc-RJ, acredita que a legislação permite adotar o teletrabalho em um ou dois dias na semana, desde que com controle de jornada:

— Neste caso, é preciso respeitar a jornada de trabalho. Porque senão isso pode se tornar prejudicial ao empregado. A pessoa cumpre oito horas na empresa, mas quando vai para a casa recebe cinco vezes mais trabalho, por exemplo.



### MP 927: decisão é apenas da empresa

A Medida Provisória 927 trouxe novas regras para o trabalho remoto em razão da pandemia do novo coronavírus. "Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação", determina o texto.

— Não havia norma para trabalhar em casa até a MP 927. Agora, o empregador pode comunicar a ida para o home office sem comum acordo, e a medida regulou a prática enquanto durar a calamidade. As empresas que estão estendendo o home office até o fim do ano estão se baseando nisso. A CLT pede um acordo, e para o empregador é melhor que seja assim, com um aditivo no contrato — explicou Cintia Savelli, professora da Escola Superior de Advocacia da OAB-RJ.

Para Tawan Pimentel, da HOM, a medida regulamentou pontos importantes, mas depois da pandemia, será preciso buscar um "meio termo".

— Com a MP, colocar o funcionário em home office pode ser uma decisão unilateral da empresa. A lei foi afrouxada por uma questão de saúde pública, mas agora a gente acredita que tem que haver um equilíbrio entre o que era antes, a MP e alguns pontos que não estão previstos.



### Legislação está melhor do que antes'

Ciáudio Nasajon, presidente da Nasajon Sistemas

A legislação está bem melhor do que era antes, mas sempre permite ajustes. Com a pandemia, colocamos 253 dos nossos 257 funcionários em home office. Outros quatro estão com contrato suspenso, porque são da área da limpeza. Perguntamos a eles qual modelo preferem, e 95% disseram que querem continuar trabalhando de casa.







### 'Home office virou uma realidade'

Tawan Pimentel, fundador da Home Office Management







O trabalho remoto não era previsto. Na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) até dezembro de 2011. Isso gerava mais medo e receio nas empresas do que vontade de apostar no modelo. A reforma trabalhista trouxe mais regras para o jogo, e a partir daí o teletrabalho começou a crescer. Com a pandemia, isso virou uma realidade, é preciso regulamentar alguns pontos que não estão previstos.

## VEJA A DIFERENÇA ENTRE HOME OFFICE E TELETRABALHO

### Teletrabalho

-  Foi regulamentado pela reforma trabalhista
-  Pode ser exercido de qualquer lugar (casa, escritório compartilhado, hotel...)
-  Faz uso necessariamente de tecnologias da informação (internet, e-mail, telefone)
-  Não possui controle de jornada, nem dá direito a hora extra
-  Exige aditivo contratual
-  Empregado deve se submeter às normas de segurança do trabalho do empregador

### Home office (trabalho em casa)

-  Não possui regulamentação específica
-  É exercido somente na casa do empregado
-  Não precisa utilizar tecnologias de informação e conexão. Pode ser um trabalho manual
-  Pode ter controle de jornada e hora extra, se houver dispositivos de controle (ponto eletrônico) ou se o empregado provar que precisa estar à disposição da empresa em horários fixos
-  Não possui regulamentação específica
-  Não possui regulamentação específica