eBooks | F&CSP

HOME OFFICE E TELETRABALHO



TELETRABALHO E HOME OFFICE

O TELETRABALHO/HOME OFFICE E O CONTRATO DE TRABALHO

SIGILO DE INFORMAÇÃO

INFRAESTRUTURA E ERGONOMIA

JORNADA DE TRABALHO

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

GESTÃO

CONCLUSÃO

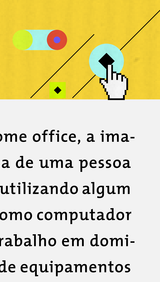
A pandemia de covid-19 provocou um movimento, até pouco tempo atrás, inimaginável: em vez de as pessoas

se deslocarem até o escritório, este último, de certa forma, “invadiu” as casas das pessoas. Em outras palavras, houve, praticamente de um dia para o outro, um aumento exponencial e não planejado do home office. Depois que a crise sanitária impeliu os trabalhadores a ficar em casa, empresas e empregados já perceberam as vantagens deste modelo laboral, como rotina de serviço mais flexível e redução dos custos de funcionamento dos negócios.

Contudo, é relevante considerar que o home office implementado no início da pandemia contava com regras de emergência, que não estão mais em vigor. Sendo assim, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) elaborou um e-book para explicar os aspectos legais fundamentais desta modalidade de trabalho, de modo que as empresas possam adotá-lo, cumprindo todas as condições previstas na legislação trabalhista.

BOA LEITURA!

TELETRABALHO E HOME OFFICE



Quando pensamos em home office, a imagem que vem à cabeça é a de uma pessoa trabalhando em sua casa utilizando algum dispositivo tecnológico, como computador ou notebook. De fato, o trabalho em domicílio realizado com o uso de equipamentos eletrônicos é uma das características deste regime de trabalho. Entretanto, o home office, enquanto atividade laboral, pertence a um gênero maior: o teletrabalho.

O QUE É O TELETRABALHO?

É toda e qualquer atividade realizada fora do local tradicional de trabalho – como escritório ou loja –, ou seja, feita a distância ("tele"), mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação que permitam receber e transmitir tarefas relacionadas à ocupação do empregado.

QUAIS SÃO OS TIPOS DE TELETRABALHO?

O teletrabalho tem diversas subclassificações, dentre quais destacamos as principais:

- **trabalho em domicílio:** quando as atividades são realizadas na residência do empregado – em outras palavras, o home office;
- **trabalho em telecentro:** quando o empregado, em vez de ir à sede da empresa, se dirige a um escritório compartilhado;
- **trabalho móvel:** quando não há um lugar fixo, de modo que o trabalho seja realizado em qualquer localidade.

Sendo assim, pode-se entender que o home office é uma **espécie** do gênero teletrabalho. Além disso, vale destacar que este ocorre quando o empregado realiza as atividades em seu domicílio, o que não o impede de efetuar tarefas em outros locais, como a sede da empresa. Neste caso, o teletrabalho pode ser exercido parcialmente na empresa e fora dela.

COMO ESTÁ REGULAMENTADO O TELETRABALHO NA LEI?

O primeiro passo para a regulamentação do trabalho realizado fora da empresa foi dado com a aprovação da Lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, a legislação determinou que "não se distingue, entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego". No entanto, como a modalidade ainda carecia de alguns esclarecimentos, os quais foram abarcados pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467), instituída em 2017, regras para o teletrabalho foram intruduzidas na CLT – e, por consequência, ao home office. O principal avanço foi o respaldo legal específico, proporcionando segurança jurídica à empresa que deseja contratar na modalidade.

QUAL FOI A ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO LEGAL DO TELETRABALHO?

Atualmente, temos a Lei 14.442/22, a qual dispõe que o teletrabalho/home office não precisa mais ser realizado de forma preponderante fora da empresa. Trata-se de um grande avanço. Agora, o teletrabalho/home office é definido como a atividade laborativa realizada fora das dependências do empregador, incluindo aquelas realizadas parcialmente na empresa, parcialmente na residência do empregado.

Independentemente do local do trabalho, é importante ter ciência de que o teletrabalhador é empregado, com todos os direitos e as garantias da CLT.

O TELETRABALHO/ HOME OFFICE E O CONTRATO DE TRABALHO

Embora o trabalho em casa não fosse uma novidade, muitas empresas e empregados tiveram de aderir, subitamente, a essa modalidade de trabalho em meio à pandemia de coronavírus. Com isso, a possibilidade de trabalhar de casa ganhou relevância no mundo corporativo.

QUAIS SÃO AS REGRAS PARA O TELETRABALHO?

Para se implementar qualquer modalidade de teletrabalho/home office, há duas regras muito importantes a serem seguidas. A primeira é que este modelo de trabalho não pode ser uma imposição da empresa ao empregado, ou seja, a aplicação da modalidade requer consentimento do trabalhador. Isso, porque a CLT proíbe qualquer alteração unilateral do contrato de emprego, de modo que ambas as partes – empresa e empregado – devem concordar com a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho. Aqui, explicamos a segunda regra importante: como dito, após o consentimento, é preciso alterar o contrato de trabalho, mediante um aditivo contratual no qual o empregado expresse, formalmente, a opção pelo teletrabalho/ home office.

COMO É A REGRA DA VOLTA DO TELETRABALHO PARA O TRABALHO PRESENCIAL?

A legislação, por outro lado, não prevê a necessidade de anuência do trabalhador para a situação contrária, qual seja, do trabalho a distância para o trabalho presencial, de modo que a empresa possa decidir, a qualquer tempo, pelo retorno do empregado ao posto presencial.

A LEI ESTABELECE PRAZO PARA A VOLTA DO TRABALHO A DISTÂNCIA PARA O TRABALHO PRESENCIAL?

A volta não deve ocorrer de um dia para o outro. É garantido ao empregado um prazo de transição de 15 dias.

QUAIS MEDIDAS SÃO NECESSÁRIAS PARA A SEGURANÇA JURÍDICA NA CONTRATAÇÃO DE TELETRABALHADOR?

Para os empregados atuais em teletrabalho e para os futuros, recomenda-se a inclusão, no contrato laboral, de uma cláusula específica sobre o teletrabalho.

SIGILO DE INFORMAÇÃO



Diante do regime de teletrabalho em vigor, surgem questões importantes às quais as empresas devem se atentar. Uma delas se refere à confidencialidade de informações e aos dados sensíveis à empresa e aos clientes.

No escritório ou no estabelecimento comercial, o empregado utiliza equipamentos tecnológicos da empresa para transmitir informações, gerenciar dados e realizar tarefas. A distância, ainda que utilize dispositivos cedidos pelo empregador, o empregado deve ser orientado sobre como proceder com o manuseio de informações delicadas e sigilosas.

QUAIS MEDIDAS AS EMPRESAS PODEM ESTABELECER PARA GARANTIR O SIGILO E A CONFIDENCIALIDADE DAS INFORMAÇÕES DO TELETRABALHADOR?

É importante que a empresa estabeleça um termo de confidencialidade com o empregado, definindo regras claras, sobretudo no que diz respeito ao tráfego de informações por meio de aplicativos, como WhatsApp, computadores, Telegram e outras ferramentas eletrônicas.

A LGPD VALE PARA O TELETRABALHADOR?

Sim. É de suma importância não se esquecer dos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), já em vigor, especialmente os relativos ao tratamento e ao sigilo de dados pessoais, bem como os de clientes do negócio. O uso de meios telemáticos, em especial pelo teletrabalhador, potencializou a responsabilidade das empresas quanto à aplicação da LGPD no teletrabalho.

Por isso, a fim de se precaver de problemas trabalhistas, referentes ao compartilhamento de dados, a empresa deve instruir os empregados, em teletrabalho/home office, acerca de obrigações e cuidados no desenvolvimento das atividades a distância.

INFRAESTRUTURA E ERGONOMIA

QUAIS AS REGRAS DE INFRAESTRUTURA PARA O TELETRABALHO?

Como o teletrabalho pode ser realizado na residência do empregado – um local de descanso e convívio familiar –, é necessário adaptar o ambiente para a atividade profissional. Também é importante observar que a legislação determina que a empresa observe as condições de saúde e segurança no teletrabalho realizado na casa do empregado.

Neste sentido, tanto a infraestrutura (equipamentos e dispositivos eletrônicos) como a ergonomia laboral (conforto e prevenção de acidentes) devem ser observadas quando um empregado é alocado para o trabalho em seu domicílio. Portanto, recomenda-se que as condições de teletrabalho sejam efetivamente verificadas pelas empresas, mesmo a distância. Este controle deve ser feito em parceria com o empregado, que deverá informar as condições de trabalho na sua residência.

COMO FICAM AS REGRAS DE USO DE EQUIPAMENTOS PELO TELETRABALHADOR?

A disponibilização dos equipamentos de teletrabalho/home office é facultativa à empresa, a não ser que haja norma coletiva que estabeleça o contrário. Contudo, é imprescindível formalizar, por escrito, quais dispositivos foram cedidos ao empregado para a realização das suas funções.

COMO FICAM AS REGRAS DOS CUSTOS PARA A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO?

Os custos com hardwares, softwares, internet, energia, entre outros, para a execução do teletrabalho, devem ser acordados e formalizados entre empregador e empregado, a não ser que já exista norma coletiva dispondo sobre o tema. Estas regras podem ser negociadas individual ou coletivamente.

COMO FICA A QUESTÃO DA ERGONOMIA PARA O TELETRABALHO?

Trata-se de um ponto relevante que não pode ser negligenciado na implementação do trabalho em casa. Cabe à empresa instruir o empregado acerca das normas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Não é porque o trabalhador está executando sua função a distância que o empregador pode negligenciar o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) que cabem ao teletrabalho, em especial as que se referem à ergonomia.

COMO FICA A FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE ERGONOMIA?

Também cabe à empresa realizar, periodicamente, uma "fiscalização virtual" do ambiente de trabalho do empregado, em especial quanto às questões ergonômicas, sempre com a ciência e autorização dele.

Prestadas as orientações, o teletrabalhador deverá segui-las, uma vez que o seu descumprimento, em caso de acidente de trabalho, exime a empresa de responsabilidade – desde que esta comprove que tomou todas as medidas cabíveis para se evitar qualquer incidente. Por isso, é importante que, ao instruí-lo, a empresa solicite que o teletrabalhador assine um termo assegurando que recebeu as devidas orientações. Ainda assim, é importante que a empresa verifique, periodicamente, se o teletrabalhador está cumprindo com o acordado.

JORNADA DE TRABALHO

COMO FICAM AS QUESTÕES RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR?

Este é um dos tópicos que mais causam dúvidas no empresariado quando se trata de teletrabalho/home office. A resposta está na Lei 14.442/22, que estabelece estarem isentos de controle de jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho/home office que prestam serviço por produção ou tarefa. No entanto, outras modalidades devem ter controle de jornada (8 horas diárias/44 horas semanais). Esta é uma novidade da Lei 14.442/21, visto que, anteriormente, a CLT estabelecia o não controle da jornada de teletrabalho/home office como regra, e o controle como exceção.

O QUE É O TELETRABALHO/HOME OFFICE POR PRODUÇÃO/TAREFA?

O teletrabalho/home office por produção ou tarefa é aquele realizado a qualquer hora, durante o dia ou a noite, em qualquer dia da semana, em que o empregador deseja que o serviço seja entregue com qualidade e perfeição técnica – não controlando, em hipótese alguma, o modo como este serviço é realizado.

O QUE É O TRABALHO HÍBRIDO?

A Lei 14.442/22 regulamentou o trabalho híbrido (chamado "trabalho remoto"), que é aquele realizado parcialmente fora das dependências da empresa, em dias alternados, mas com mais liberdade do que o teletrabalho. Esta modalidade é mais flexível, mas deve estar prevista também nos contratos dos trabalhadores. No híbrido, o teletrabalhador é também empregado, por isso, o empregador deve obedecer a todas as normas de saúde e segurança. O trabalho híbrido não tem regras específicas como o teletrabalho, apenas menção na Lei 14.442/22 da sua existência.

ESTAGIÁRIO PODE SER TELETRABALHADOR?

A Lei 14.442 prevê que fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

QUAIS SÃO OS ASPECTOS POSITIVOS DO TELETRABALHO/HOME OFFICE?

Apesar de muitos empregados e empregadores terem começado a experimentar o home office/teletrabalho involuntariamente, ambas as partes puderam notar diversos pontos positivos, como a economia de tempo para o trabalhador no deslocamento de casa para o escritório (e vice-versa) e a redução de custos com transporte, alimentação e vestuário. Em casa, o trabalhador consegue também, por exemplo, conciliar as suas atividades com o auxílio a um parente que necessite de cuidados especiais – ou, nos casos de pais e mães, com o acompanhamento, de forma mais próxima, dos filhos pequenos. Além disso, é possível desfrutar de maior convívio em família e, não raros os casos, aumentar a produtividade no trabalho.

Para o teletrabalho por tarefa ou produção, a flexibilização da jornada (quando não há controle de ponto) também é outro aspecto que potencializa a qualidade de vida do empregado. Há quem alegue que o teletrabalho gera perda da socialização proporcionada pelo trabalho presencial. Isso é relativo, visto que depende do perfil do empregado e da empresa, e, hoje, a redução do contato humano pode ser compensada por meio de tecnologias que aproximem a comunicação por texto, áudio e vídeo. É importante considerar que nem todas as atividades conseguem migrar, de forma eficiente, para o teletrabalho.

QUAIS OS ASPECTOS POSITIVOS PARA AS EMPRESAS?

Do ponto de vista da empresa, o teletrabalho contribui para reduzir custos, como de energia e aluguel – visto que se pode alugar um espaço menor para manter as operações. Além disso, ressalta-se que o home office, em especial, também traz benefícios socioambientais, como as reduções do tráfego de veículos e das emissões de gases poluentes.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

QUAL O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PARA O TELETRABALHO/HOME OFFICE?

Um dos principais méritos da Reforma Trabalhista, que regulamentou o teletrabalho antes da Lei 14.442/22, foi a importância conferida às negociações coletivas para a modalidade, uma vez que estabeleceu que as partes – sindicatos de empregados e empregadores – podem negociar regras especiais para as funções exercidas, o que foi fundamental durante a pandemia. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o principal instrumento de negociação coletiva. Trata-se de um acordo celebrado entre as entidades sindicais que representam as empresas e os trabalhadores. O que é acordado aqui passa a valer para toda a categoria profissional.

Mas qual é a relação deste documento com o teletrabalho? A CCT pode estabelecer as regras de teletrabalho que devem ser cumpridas por empresas e empregados. Da mesma forma, os acordos de natureza coletiva ou os acordos individuais podem regulamentar a aplicação do teletrabalho/home office.

Foi este o instrumento mais usado durante a pandemia, garantindo a preservação de milhões de empregos e negócios, graças à possibilidade se se negociar, individual e (em especial) coletivamente, regras especiais para o teletrabalho. Foram as negociações coletivas que permitiram amenizar o flagelo imposto pela covid-19 a trabalhadores e empresas. Sem a negociação coletiva, certamente o teletrabalho que hoje conhecemos não seria possível.

GESTÃO



QUAL A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO PARA O TELETRABALHO/HOME OFFICE?

Parte significativa dos problemas trabalhistas pode ser solucionada por meio da gestão, pois muitos deles não estão relacionados somente à lei, mas também à forma que esta é aplicada. Este fato se torna ainda mais relevante quando os empregados trabalham em regime de teletrabalho/home office, exigindo uma gestão a distância. Diante desta realidade, as empresas têm de se dedicar, cada vez mais, à prevenção de eventuais contratempos advindos do expediente remoto, investindo e se preocupando ainda mais com a sua administração.

QUAIS SÃO AS MEDIDAS NA GESTÃO QUE TRAZEM SEGURANÇA JURÍDICA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO?

Em primeiro lugar, é importante que, na implementação do teletrabalho/home office, seja feito um aditamento de contrato laboral do empregado, capturando o mútuo consentimento, o que se denomina “autonomia da vontade”. Este é um requisito da lei. O aditivo deve conter todas as regras para o bom funcionamento da função, como as referentes à jornada de trabalho, ao uso dos equipamentos telemáticos, aos custos com internet e energia, entre outras.Como já mencionado, não basta somente que o teletrabalhador exerça a sua função em casa; é preciso orientá-lo a respeito das disposições de ergonomia e da SST, de modo a se precaver de eventuais acidentes ou doenças ocupacionais. Feito isso, a empresa só poderá ser responsabilizada por contingências ocupacionais se, de fato, for comprovada a sua culpa pelo ocorrido e se o empregado atestar o nexo da doença adquirida e a atividade profissional que exerce. No mais, é importante estabelecer contato periódico com o funcionário nessa modalidade, a fim de se discutir o fluxo de trabalho e as eventuais necessidades para a realização das tarefas, evitando-se, assim, jornadas extenuantes e falhas de orientação. Como se pode notar, o teletrabalho exige das empresas uma boa gestão, só que a distância – demandando também, do Departamento de Recursos Humanos, uma nova compreensão desse tipo de função.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é uma modalidade que se consolidou. Recentes pesquisas mostram que os empregados que estão neste tipo de atividade não querem voltar para o trabalho presencial, pois notaram ganhos significativos na sua qualidade de vida.

Não resta dúvida que o teletrabalho, entendido aqui como o trabalho em casa, o home office, veio para ficar. No entanto, deve ser uma prática boa tanto para empregados quanto empregadores. A relação laboral deve seguir sempre esta premissa, mesmo quando executada a distância. Este novo mundo do trabalho, que se consolidou após a pandemia, exigirá adaptações recíprocas. Ajustes estes que devem ser feitos com cuidado para que não haja prejuízo nem para o empregado, nem gerem insegurança jurídica para empregadores.

A FecomercioSP ressalta os benefícios da adoção do teletrabalho/home office, especialmente às atividades compatíveis com a modalidade, desde que o regime seja implementado com regras bem definidas e com comprometimento, disciplina e organização do empregador e do empregado. O trabalho a distância exige uma mudança comportamental significativa de ambas as partes – uma revisão da cultura organizacional. Vale ressaltar, novamente, que a CLT valoriza os ajustes que deverão ser feitos para o exercício do bom teletrabalho por meio das convenções coletivas de trabalho. De todo modo, todas as proteções laborais e os benefícios contidos na CCT, ou no contrato individual, permanecem inalterados, comprovando que o teletrabalho é, efetivamente, um modelo de atividade laboral que se consolidou e permanecerá assim por muitos anos. Cabe agora a empregados e empregadores fazerem as adaptações necessárias para que a modalidade se perpetue de forma satisfatória para ambos.

—

Fique por dentro das novidades em relação ao teletrabalho/home office, à legislação trabalhista e às boas práticas no mundo dos negócios. Acompanhe o *Portal da FecomercioSP*.

Além disso, outros e-books e materiais que ajudam a aperfeiçoar a gestão empresarial estão disponíveis no *Fecomercio Lab*.

APROVEITE E ACOMPANHE OS PODCASTS DA FEDERAÇÃO!

Soundcloud

Spotify

FECOMERCIOSP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

Rua Dr. Plínio Barreto, 285

Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br



PRODUÇÃO TUTU

NOVEMBRO 2022