

Contorno de trabalho em home office: Teletrabalho e Home office

Home office work contour: Teleworking and Home Office

Milena Auxiliadora Carneiro¹

Ítalo Moreira²

RESUMO

O presente artigo, versa sobre a historicidade do teletrabalho e home office, perpassando desde o início até o avanço tecnológicos dos tempos, elencando como deve se dá a interpretação do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho e evidenciando a diferença entre teletrabalho e home office. A pesquisa, aborda também sobre os direitos humanos e fundamentais acerca da jornada de trabalho. O artigo, aponta para a necessidade de realizar o controle a fixação de jornada mesmo para os funcionários que laboram a distância.

Palavras-chave: Teletrabalho. Artigo 62, inciso III da CLT. Home Office.

ABSTRACT

This article deals with the historicity of telework and home office, covering from the beginning to the technological advances of the times, listing how the interpretation of article 62, item III of the Consolidation of Labor Laws should be done and highlighting the difference between telework and home office. The research also addresses human and fundamental rights regarding the working day. The article points to the need to control the setting of working hours even for employees who work at a distance.

Keywords: Telework. Article 62, item III of the CLT. Home Office.

1 Introdução

O presente artigo, discorre em primeiro momento sobre os aspectos históricos e conceituais que cercam o teletrabalho. Este, também conhecido como trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho a distância.

O teletrabalho, literalmente é realizado fora das dependências do empregador, no caso, não é algo que é necessariamente realizado em escritórios de empresas ou

¹ Milena Auxiliadora Carneiro

² Ítalo Moreira

em outro local que possua vínculo direto com o empregador, a lei n° 13.467 de 2017, popularmente conhecida como a Reforma Trabalhista trouxe para a Consolidação das Leis do Trabalho a regulamentação desta modalidade de trabalho.

Nesta vertente, no artigo 62 do referido código, o teletrabalho tem como suas principais e destacáveis características o fato de que o trabalhador não estará sob a submissão e controle de sua jornada laboral, logo, por via de consequência, o mesmo não possui recompensas por suas horas extras que eventualmente venham a acontecer, além do fato de que os custos para a realização do teletrabalho, via de regra, não são considerados ônus do empregador, logo, não irão fazer parte da remuneração daquele que realiza o trabalho; nesta modalidade a principal característica fica por conta do fato de que tal trabalho deve ser realizado de forma eletrônica, ou seja, o local em que o teletrabalho será realizado deve possuir infraestrutura com equipamentos eletrônicos que permitam a realização da prestação de serviços.

Apesar destas particularidades, o teletrabalho não é a mesma coisa que o home office, esta segunda modalidade não está regulada pela legislação brasileira, mesmo, mediante o auto índice da realização desta modalidade principalmente mediante o período pandêmico, apesar de significar literalmente " trabalho em casa" o home office pode ser feito em qualquer lugar, desde que remotamente.

No home office, mesmo que não realizado de forma presencial, ainda há a necessidade de controlar a jornada laboral, ou seja, fiscalizar a realização de eventuais horas extras, uma vez que, este é regido pelas normas da CLT como se fosse trabalho presencial, afinal de contas, o empregado estará realizando suas funções como se estivesse na empresa. Assim, por exemplo, aplica-se para o trabalhador em home office o controle de jornada disposto no artigo 74, parágrafo 2° da CLT.

Assim, percebe-se que a principal diferença entre as modalidades supra elencadas se encontra na regulamentação da jornada laboral, abrangendo ou não as horas extras e adicionais noturnos e a intrajornada laboral, sabe-se que com o passar dos tempos o mercado de trabalho se tornou cada vez mais competitivo e corrido, fazendo com que o empregador exija cada vez mais do empregado, neste sentido, é notório o fato de que cada vez mais os trabalhadores brasileiros se encontram longe de seu direito de desconexão com o trabalho.

Não é segredo, que o Direito do Trabalho visa proteger os direitos do

empregado, e nesta questão, sobre a falta de desconexão do empregado nota-se a violação de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, com esta perspectiva, o artigo fora produzido sobre a metodologia de análise de referenciais teóricos, com uma abordagem qualitativa.

O objetivo geral da pesquisa é elencar sobre a falta ou não de regulamentação da jornada laboral dos empregados, com modalidade de contrato de teletrabalho ou home office, destacando os direitos fundamentais recorrentes que possam ou não ser violados e caracterizando, sobre os meios que os avanços tecnológicos poderão permitir a realização do controle da jornada. Já os específicos, discorrem sobre: conceituar o que venha a ser o teletrabalho e o home office e suas principais diferenças; teorizar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, em especial, no ingresso do inciso III no artigo 62 da CLT; compreender as modalidades de trabalho, tal como, a importância da regulamentação dos trabalhos remotos.

Além da historicidade da demanda, e da análise e destaque dos direitos humanos e fundamentais da jornada de trabalho, a pesquisa também aborda como deve se dá a interpretação constitucional do artigo 62, III, CLT. Este, artigo em especial, aborda sobre a possibilidade da isenção do empregador a arcar com o pagamento de horas extras, dada a natureza do contrato firmado com o empregado.

Sabe-se que, qualquer empresa que possua mais de 20 (vinte) funcionários precisa realizar o controle de jornada, porém, como fazê-lo no caso dos funcionários que laboram de forma remota?

Atualmente, devido a pandemia do novo coronavírus, o home office e o trabalho remoto, tem ganhado cada vez mais vida, mediante este cenário, a falta de informação faz com as empresas não saibam que já é possível a realização de controle de ponto destes funcionários remotos.

Assim, dependendo do contrato firmado, a marcação do ponto poderá ser realizada, ou seja, com o uso e emprego de novas tecnologias o empregador poderá comprovar a jornada laboral de seu funcionário remoto, e proceder devidamente com o pagamento de eventual hora extra.

Tal marcação, é possível através dos meios digitais, por qualquer dispositivo (notebook, tablet, smartphone) utilizando-se de aplicativos de registro de horas diárias laboradas.

Portanto, percebe-se que mediante aos avanços tecnológicos contemporâneos, e a nova realidade vivida em razão do COVID-19, cada vez mais se

faz necessária a regulamentação sobre a jornada laboral de empregados em home office ou teletrabalho, até mesmo, para proteger a relação trabalhista existente entre funcionário e empregador, visando, de forma principal o bem estar da saúde mental e física daquele que realiza os trabalhos.

2 Aspecto histórico e conceitual do teletrabalho

O que é o trabalho? A filosofia grega considerava o trabalho uma atividade produtiva mundana e material e, portanto, indigna. Platão considerava os escravos (a força de trabalho de sua época) seres sem alma e sem essência humana, um meio caminho entre animais e pessoas. Aristóteles louvava o ócio como condição fundamental da filosofia, afirmando que “o escravo é escravo porque tem alma de escravo, é essencialmente escravo, sendo destituído por completo de alma na ética, a partir da alma capaz de fazer ciência e filosofia”. Sócrates, considerava uma missão divina ser um “vagabundo loquaz”. Cabe aqui, entretanto, cabe mencionar Hesíodo, poeta da alvorada da civilização grega, que escreveu, Trabalho e Dias, onde descreve a vida como o trabalho no decorrer do tempo

A origem da palavra trabalho vem de algo penoso ao homem. Na língua grega, a execução do trabalho era expressada por ponos, grande esforço, kámatos, uma ocupação exigindo capacidade e esforço especial ou ainda kopos, esforço corporal e extenuante. No Latim, vem de tripalium, instrumento de tortura composto de três paus, a partir do qual a ideia de sofrer veio à de se esforçar, lutar e por fim de trabalhar. No francês, sua etimologia vem de travail, o que faz sofrer, no alemão, arbeit, que antigamente designava moléstia.

Predominava a escravidão, o trabalhador era apenas um objeto, não um sujeito de direito. Não mudou sua situação com a servidão, embora tivesse proteção política e militar do seu senhor, os trabalhadores não tinham condição livre, não podiam exercer seu pleno direito nem tinham instâncias superiores a recorrer.

Dentre as modalidades de trabalho há vários tipos de contratos de trabalho. Podem ser expressos ou tácitos, segundo o modo pelo qual se deu a manifestação de vontade. Podem ser, ainda, individuais ou plúrimos, conforme a quantidade de empregados. Ainda podem ser por tempos indeterminado ou tempo determinado, conforme a previsão de duração temporal. Na presente oportunidade vamos tratar da modalidade do teletrabalho.

O art. 75-B da CLT, conceitua como teletrabalho “a prestação de serviços

preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Na sociedade pós-industrial, verifica-se que os avanços tecnológicos impulsionados pelos computadores trouxeram mudanças nas relações de trabalho e na sociedade como um todo. O advento da internet e a sua popularização forneceram um suporte tecnológico para a cadeia produtiva de trabalho, gerando mais rapidez e qualidade nos serviços. Indubitavelmente, as relações de trabalho passaram por mudanças, o que fez surgir o teletrabalho. (VIÉGAS, 2012).

De acordo com Barros (2010, p. 327), é uma modalidade especial de trabalho à distância, que se caracteriza pela prestação do trabalho realizado no domicílio do trabalhador, em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele. O teletrabalho é um novo modelo de trabalho à distância que vem ganhando proporções cada vez maiores, e nesse ínterim, mister se faz a diferenciação entre a relação de emprego e relação de trabalho.

Para Dallegre Neto Relação de emprego é: A relação de trabalho, segundo Rodrigo Coimbra Santos:

“é um gênero do qual fazem parte muitas espécies, como: a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, relação de trabalho temporário, relação de trabalho avulso, relação de trabalho rural, estágio, cooperativas de trabalho”.

Segundo Martins, a palavra trabalho tem origem do latim, na palavra tripalium, que era um “instrumento formado por três estacas para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar, [...] pena ou servidão do homem à natureza”. A evolução nas relações de trabalho acompanha a revolução pelas quais a humanidade passou: agrícola, industrial e informática (ou tecnológica).

Atualmente a sociedade e as relações de trabalhos, passam por novas mudanças e transformações ocasionada pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e diante disso o teletrabalho foi autorizado pela Medida Provisória 927/2020, ganhando ênfase e notoriedade o chamado Home Office.

Diante do enfrentamento da pandemia, as empresas buscam alternativas para se manter na condução do seu negócio, tanto como fator de economia, quanto de sobrevivência, ficando evidente que o mundo jurídico precisa acompanhar essas mudanças, pois há algumas desvantagens em tempos de Home Office.

Assim podemos elencar algumas desvantagens para o teletrabalhador, quais sejam: aumento no número de horas trabalhadas; isolamento social, ambiente ruidoso, falta de concentração, ergometria e outros ligados aos ambientes domésticos. Nas palavras da Desembargadora Margareth Costa, em seu pronunciamento em 24/05/19 Seminário Ítalo-Brasileiro no Auditório do Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 5a Região (TRT5):

“Mas o que observamos é a exposição cada vez mais frequente dos trabalhadores àquilo que os vulnera, põe em risco, fragiliza, vitimiza e traz tamanha insegurança, como parte de uma equação que não se equilibra”.

Historicamente o trabalho a domicílio surgiu no século XVI, quando se nota a transição do feudalismo para o capitalismo. Nessa época, diferentemente do que se tinha na chamada indústria doméstica a família consumia o que produzia e havia um responsável que adquiria a produção dos pequenos artesãos muitas vezes ele fornecia as ferramentas de trabalho.

Antes disso, existiam as Corporações de Ofício – associações que surgiram a partir do século XII – as quais tinham a tarefa de regulamentar e gerenciar o trabalho dos artesões na Idade Média em cidades que possuíam mais de 10 mil habitantes.

As corporações agrupavam pessoas que realizavam o mesmo ofício e eram compostas por três classes: Mestres – donos das ferramentas e forneciam a matéria prima; Jornaleiros – ensinavam os aprendizes – os quais executavam as tarefas sem receber salários. Com o passar do tempo, os aprendizes viravam jornaleiros e estes viraram mestres. Porém, cada vez era mais difícil chegar ao cargo de mestre. Nota-se, então, o início do que seria a base da exploração do sistema capitalista, segundo Marx, ou seja, uma diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o valor pago aos trabalhadores. Essa diferença aumentava o lucro dos mestres. Marx definiu essa diferença como mais-valia. Para ele existiam duas modalidades de mais-valia: a absoluta, na qual o empregador aumentava a jornada de trabalho, mantendo o mesmo salário e a relativa, a qual se utilizava da mecanização para aumentar a produtividade. Verifica-se, então, o surgimento de um patrão que era responsável pela produção e a classe de operários – os quais recebiam pela quantidade produzida. Para diminuir os custos e incrementar a produção, o patrão adota a ideia de concentrar todos os artesões em um único local de trabalho, dessa forma ele pode fiscalizar os empregados e repartir as tarefas.

Percebe-se, portanto, que o trabalho a domicílio torna-se uma modalidade

empregatícia cada vez menos usual nessa época. Com a concentração cada vez mais numerosa de trabalhadores em um único local de trabalho, inicia-se a era do capitalismo industrial.

Chega-se então no momento que se percebe a necessidade de inserir máquinas no local de trabalho para aumentar ainda mais a produção – nota-se, então, o início da Revolução Industrial.

A Revolução Industrial foi considerada pelos historiadores como um período de grande avanço tecnológico, que ocorreu na segunda metade do século XVIII e que permitiu o desenvolvimento da indústria moderna. Esse desenvolvimento ocasionou severas transformações no processo produtivo (a máquina fatura substituiu a manufatura) e nas relações de trabalho, alteradas com a proletarização do trabalhador.

O processo de Revolução Industrial aconteceu de maneira pioneira na Inglaterra. De sua primeira fase, destaca-se o uso da máquina a vapor, construída inicialmente por Thomas Newcomen em 1698 e aperfeiçoada por James Watt em 1765. Watt conseguiu fazer com que o desperdício de energia da máquina fosse reduzido, e isso melhorou o desempenho do maquinário.

Contudo, a Revolução Industrial gerou ainda transformações profundas na produção de mercadorias com a substituição do modo de produção manufatureiro pelo da máquina fatura. Antes da industrialização, a produção de vestuário, por exemplo, era realizada em oficinas de artesãos conhecidas como manufaturas. Essas oficinas agrupavam trabalhadores especializados que conheciam todo o processo de produção e que o realizavam manualmente.

Esse processo, no entanto, era lento, pois estava sujeito às limitações do trabalho humano e também demandava uma melhor remuneração, uma vez que o trabalhador deveria ser especializado nessa atividade. Com o desenvolvimento das máquinas, o grosso da produção passou a ser realizado por elas, ou seja, não se fez mais necessário o trabalhador especializado, pois a máquina poderia ser manejada por uma mão de obra menos qualificada. Isso gerou um aumento na produção, pois as máquinas produziam muito mais, e a grande disponibilidade de mão de obra – uma vez que qualquer um poderia realizar esse trabalho – resultou na desvalorização do trabalhador (o resultado prático disso foi a diminuição salarial). O historiador Hobsbawm exemplifica isso ao afirmar que o salário médio de um tecelão na cidade de Bolton, em 1795, era 33 xelins e, entre 1829 e 1834, esse salário foi reduzido para

aproximadamente 5 e 6 xelins[1].

Além disso, esse trabalhador foi obrigado a aceitar uma jornada de trabalho extenuante que, em muitos casos, estendia-se por 16 horas por dia, com uma pausa de 30 minutos para o almoço. Não havia nenhum tipo de segurança no trabalho e, por isso, os acidentes eram comuns. Os trabalhadores que se acidentavam não recebiam pagamento dos patrões durante o tempo em que estivessem afastados.

Essa precarização – ou proletarização – contribuiu para o fortalecimento das organizações de trabalhadores, conhecidas no inglês como trade union. A precariedade do trabalho fez com que os trabalhadores, ao longo do século XIX, exigissem melhores condições de trabalho, como jornada reduzida e melhores salários.

3 Do direito humano e fundamental da jornada de trabalho

A Constituição Federal, em seu artigo 7º e A Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada em 1948, em seu artigo XXIV, elencam o fato de que se por ventura o empregado venha a laborar acima do limite constitucional aceito, este tempo, passa a ser considerado como serviço extraordinário, ou seja, estas horas devem ser compensadas e remuneradas como adicional de no mínimo 50% sobre a hora normal de trabalho.

Sabe-se que, o trabalho, é algo primordial para o ser humano, pois garante a dignidade da pessoa humana, entretanto, isto não significa que uma pessoa deverá trabalhar de forma exorbitante.

Maurício Godinho Delgado salienta que “modernamente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável, ao ser associado à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho” (2008, p. 833). E continua mais adiante afirmando que “a Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho” (2008, p. 833).

Assim, é notório o fato de que o direito do trabalhador a uma jornada de trabalho é um direito fundamental protegido e destacado pela Carta Magna, considerado até mesmo como “cláusula pétrea” uma vez que se caracteriza como direito e garantia individual, assim, como outros dispositivos destinados ao trabalhador.

4 Interpretação constitucional do artigo 62, inciso III da CLT

O artigo 62, em seu inciso III da CLT, dispõe:

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Tal disposição, trata exclusivamente sobre as situações em que o horário em que o empregado inicia e termina o seu período laboral, não importa, sendo que o empregador, independentemente, estará sempre isento de ter que arcar com o pagamento das horas extras trabalhadas, em virtude, do contrato firmado.

Neste modo, a modalidade destacada pelo artigo, deve estar disposta no artigo, no contrato de trabalho, tal como, na carteira do empregado, além do mais, somente, não basta que o trabalhador esteja laborando em ambiente externo, este, não deve estar subordinado a horário justamente por não possuir meios de fixação do mesmo, de todo modo, a existência de meios que possam comprovar mesmo que de forma indireta sobre a duração efetiva da jornada laboral irá descaracterizar a exceção elencada.

O inciso III, do referido artigo, versa sobre a modalidade do teletrabalho/home office (trabalho realizado de forma remota). Incluído após a implementação da lei 13.467 de 2017, o referido inciso discorre sobre a exceção de controle de jornada deste grupo. Sabe-se que o artigo 75-A da Consolidação de Leis Trabalhistas, versa sobre a regulamentação do home office expressando sobre como deve se dá o contrato laboral firmado, tal como, sobre as atividades que venham a ser realizadas pelo empregado e o termo de responsabilidade e dispensa do controle da jornada.

Todavia, apesar da exceção destacada pelo artigo 62, por pura conformidade com os direitos fundamentais elencados na Constituição, salienta-se que, quando possível e dependendo da forma que fora firmado o contrato laboral, o empregador

pode prosseguir com o pagamento de eventuais horas extras de seus funcionários, principalmente, sobre os que laboram em home office uma vez que, estes, devido a falta de regulamentação própria são abrangidos pelas normas dos trabalhadores que laboram presencialmente.

Os avanços tecnológicos, permitem que estas horas sejam regulamentadas de forma real e atualizadas a cada minuto, vale lembrar que, mesmo antes do período pandêmico o home office e o teletrabalho já estavam crescendo no país. Tal controle, poderá ser realizado por exemplo, através de sistemas de registro de pontos e controle da jornada de trabalho.³

Em 2018, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, já indicava um crescimento de 21% desta modalidade em relação a 2017.

O dado demonstra que o trabalho em casa era a opção de cerca de 3,8 milhões de brasileiros.

Naquela ocasião, o número já era considerado o maior contingente registrado na história das relações trabalhistas no país.

Por fim, é necessário lembrar que a modalidade home office adotada recentemente devido à quarentena de combate ao novo coronavírus é diferente do que está previsto em lei.

Nesta situação de isolamento social, o regime de trabalho a distância foi instituído em caráter excepcional.

É por este motivo que o controle de ponto deve seguir o contrato de trabalho previamente firmado entre empresa e colaborador.

5 Conclusão

Com tudo que fora destacado no artigo, pode-se concluir portanto, o home office e o teletrabalho fora regulamentado na Lei nº 13.467/17, o texto disposto na referida lei discorre as condições para a prestação de serviços fora das dependências da empresa, destaca-se que devido a essas modalidades contratuais, a habitual jornada de 8 horas diárias e/ou 44 horas semanais não é necessariamente submetida a estes empregados, assim, evidencia-se que a recomendação para a gestão ou

³ Quais são as melhores ferramentas para registro de ponto? > <https://blog.b2bstack.com.br/registro-de-ponto/>

controle do período laboral seja de acordo com as tarefas realizadas.

Embora a lei, deixe lacunas para acertos entre empregado e empregador sobre a temática, especialistas, destacam e orientam que o controle seja definido de forma prévia no contrato de trabalho.

Uma vez que, lei entende que, contemporaneamente, as ferramentas tecnológicas fazem com que seja totalmente possível o controle do trabalho a distância, tanto para empresas, como para empregados.

Referências

Art. 62 da CLT: quando a empresa não paga hora extra? Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/art-62-clt/>. Acesso em 24 de novembro de 2021.

Artigo 62 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759319/artigo-62-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 24 de novembro de 2021.

Artigo 62. Disponível em: <https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-ii-das-normas-gerais-de-tutela-do-trabalho/capitulo-ii-da-duracao-do-trabalho/artigo-62>. Acesso em 24 de novembro de 2021.