

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
CURSO: BACHARELADO EM DIREITO

MAYARA MARIA BEZERRA DA ROCHA SANTANA

***HOME OFFICE: UMA ANÁLISE ACERCA DOS BENEFÍCIOS E
PREJUÍZOS PROPORCIONADOS AOS EMPREGADOS POR ESTA
MODALIDADE EMPREGATÍCIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA***

CARUARU

2018

MAYARA MARIA BEZERRA DA ROCHA SANTANA

***HOME OFFICE: UMA ANÁLISE ACERCA DOS BENEFÍCIOS E
PREJUÍZOS PROPORCIONADOS AOS EMPREGADOS POR ESTA
MODALIDADE EMPREGATÍCIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA***

Trabalho de conclusão do curso apresentado pela aluna Mayara Maria Bezerra da Rocha Santana, acadêmica do 9º Período de Direito da Asces-UNITA 2018, orientado pela Professora Msc. Marcela Proença.

**CARUARU
2018**

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em __/__/____.

Presidente : Prof. Msc. Marcela Proença

Primeiro Avaliador: Prof. Luís Felipe

Segundo Avaliador: Prof. Raimundo Juliano

RESUMO

O presente trabalho trata sobre o *Home Office*, modalidade empregatícia que ganhou maior proporção a partir do progressivo desenvolvimento tecnológico e do processo de globalização. Diante disto, o mercado de trabalho busca adaptar-se a uma nova realidade, qual seja, possibilitar que as relações empregatícias não se restrinjam as dependências da empresa, mas, em determinados casos, possibilitar ao empregado desempenhar suas atividades fora da empresa, que pode ser em sua residência ou não, destacando-se, contudo, que para ser classificado como *Home Office*, é imprescindível a utilização dos meios informatizados. Esta modalidade de emprego ganhou novos contornos jurídicos com a Reforma Trabalhista, ocorrida por meio da Lei 13.467/2017, portanto, o presente trabalho objetiva analisar, a partir desta nova regulamentação, os benefícios e os prejuízos que podem decorrer para as partes contratuais, quais sejam, empregados e empregadores, dando especial enfoque aos impactos que este tipo de trabalho poderá ocasionar na vida profissional, financeira, psicológica, familiar e social do empregado, haja vista ser este a parte hipossuficiente da relação.

Palavras-chaves: Relação de emprego. Reforma Trabalhista. *Home Office*.

ABSTRACT

The present work deals with the Home Office, an employment modality that has gained a greater proportion from the progressive technological development and the process of globalization. In view of this, the labor market seeks to adapt to a new reality, that is, to enable employment relationships not to restrict the company's dependencies, but, in certain cases, enable the employee to perform his activities outside the company, which may be in his residence or not, being emphasized, however, that to be classified as Home Office, it is essential to use the computerized means. This modality of employment gained new juridical contours with the Labor Reform, which took place through Law 13467/2017, therefore, the present work aims to analyze, from this new regulation, the benefits and the losses that can happen to the contractual parties, which employees, and employers, giving special emphasis to the impacts that this type of work may have on the employee's professional, financial, psychological, family and social life, since this is the hypersufficient part of the relationship.

Keywords: Employment relationship. Labor Reform. Home Office.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. <i>HOME OFFICE</i> : UMA ANÁLISE HISTÓRICA, CONCEITUAL E LEGISLATIVA.....	9
2. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS.....	14
3. <i>HOME OFFICE</i> COMO ALTERNATIVA AO TRABALHADOR EM PROCESSO DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL.....	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS	26

INTRODUÇÃO

O presente trabalho explana sobre o *Home Office*, uma modalidade empregatícia relativamente recente e bastante peculiar, visto que diferencia-se das demais modalidades de emprego, por possuir legislação específica, horário de execução das atividades diferenciado, entre outras características.

Foi feita uma análise histórica e doutrinária no Direito do Trabalho, mais especificamente na categoria de trabalhadores submetidos à modalidade do *Home Office*, a partir disto, o tema foi contextualizado a partir da nova regulamentação dada pela reforma trabalhista, de maneira a evidenciar as garantias legais asseguradas aos empregados, bem como identificar as vantagens e desvantagens decorrentes deste tipo de trabalho.

Para tanto a pesquisa apoiou-se na doutrina, em artigos acadêmicos, livros e sites especializados, na busca de esclarecer os conceitos já firmados no *Home Office*. Além disso, foi feita uma análise legislativa, para delimitar os artigos que servem para regulamentar esta modalidade de emprego.

Com o desenvolvimento tecnológico e a globalização mundial, fica indissolúvel o vínculo entre pessoas e tecnologias e é exatamente sobre isso que este artigo busca considerar na análise do tema proposto, de modo que, ao final, seja possível avaliar se o trabalho realizado, preponderantemente, fora das dependências da empresa, em conjunto com a tecnologia, favorece ou desfavorece empregadores e empregados, e conseqüentemente, qual o impacto na sua vida profissional, financeira, familiar, social e psicológica do obreiro.

O primeiro tópico deste artigo faz uma análise histórica, conceitual e legislativa sobre o surgimento deste vínculo laborativo; Já o segundo tópico busca apontar possíveis vantagens e desvantagens oriundas do *Home Office*. No terceiro e último tópico, foi frisado sobre os casos em que o trabalho a distância passa a ser exercido de forma involuntária, decorrentes de problemas de saúde do trabalhador, sendo forçado a um repouso maior e readaptação funcional do seu emprego. Ou seja, por vezes por condições alheias a sua vontade o trabalhador necessita da execução do trabalho em ambiente residencial a fim de não prejudicar sua saúde física, neste casos, o

trabalho fora das dependências da empresa seria uma alternativa viável para ambas as partes, refletindo, inclusive, na previdência social, que deixa de conceder um benefício por incapacidade diante da readaptação.

A relevância desta pesquisa impacta para que as tecnologias sejam utilizadas de forma consciente, resultando em vantagens para o empregado, que passará a ganhar tempo, lazer e qualidade de vida; Em contrapartida o empregador também sai ganhando ao amenizar gastos e despesas com horas extras, auxílio transporte, diminuição nos valor pago a companhia de energia elétrica, etc.

A partir das análises feitas, conforme já apontado anteriormente, busca-se apresentar considerações sobre os resultados na vida dos trabalhadores, que passará a analisar de que modo seria mais benéfico o desempenho das suas funções laborativas, se seu desenvolvimento é superior em uma sede empresarial ou em um ambiente residencial; De que forma passará a amenizar os seus problemas de saúde e resultar em impactos positivos em todos os aspectos da sua vida pessoal.

1. **HOME OFFICE: UMA ANÁLISE HISTÓRICA, CONCEITUAL E LEGISLATIVA.**

Conceituar o direito é uma árdua tarefa, visto que é constante a mutação social, fazendo com isto o direito sofrer adaptações de modo a melhor satisfazer as necessidades da sociedade contemporânea.

Conforme afirma Dayse Coelho de Almeida:

Não se pode olvidar que o Direito é fruto da sociedade e para esta se volta. A sociedade despeja nele a responsabilidade de acompanhá-la na sua evolução, viabilizando a vida em comum, dirimindo conflitos, amenizando diferenças sociais, econômicas, culturais, religiosas. Enfim, é do Direito a tarefa de organizar a sociedade e direcioná-la para a fraternidade, advinda da união da comunidade, do agrupamento (...) (2012, p.21).

O direito do trabalho é a ciência que versa sobre as relações de emprego entre empregadores e empregados nas mais diversas categorias. Possui como particularidade um contrato de emprego onde estão expressas as cláusulas as quais subordinam-se bilateralmente.

Apesar do termo bilateral, acima mencionado há parcela doutrinária que oferta sua crítica, tal como José Affonso Dellagrave Neto:

Também para nós o contrato de emprego é o tipo adesão, vez que as partes não discutem seu conteúdo. O empregador já possui 'vaga de trabalho' com condições predeterminadas, cabendo ao empregador aceitá-las ou não. (...) Nas demais não se constata qualquer negociação por parte do empregador (1998, p.82)

Bem expressa Dayse Almeida : “A consolidação do Direito do Trabalho, representa um avanço pujante do ramo jurídico específico aqui tratado”(2012, p.31)

Conforme artigo escrito por Silvia de Paula Eduardo Figueiredo:

No período pré-industrial quando o trabalho tinha seu fim definido pela sobrevivência humana e não constituía um fim em si mesmo, era facultado ao trabalhador decidir sobre a sua própria atividade do trabalho, no que diz respeito ao quê, quando e onde produzir. O trabalho era visto como uma necessidade natural, elementar, o que concretizava uma imagem de dignidade para o homem trabalhador, pois, mesmo em meio a servidão feudal, era possível observar relativa autonomia na produção. (2008, p.17)

A autora Dayse Coelho de Almeida informa sobre a evolução histórica a qual permitiu a evolução dos modos de produção trabalhista:

A Revolução industrial foi impulsionada pelo descobrimento do vapor como fonte enérgica viável a incrementar e dinamizar a produção. Ela significou uma mudança tecnológica fundamental para o progresso da humanidade. Inaugurou, de forma definitiva e inegável, a forma de trabalho prestado pessoalmente, visando dar lucro a outrem e mediante o recebimento de valores pecuniários. Isto, claramente, fomentou um desgaste entre duas classes sociais de interesses divergentes e antagônicos. Este desgaste originou a luta de classes. (ALMEIDA, 2012, p.26)

O presente trabalho tem com objetivo principal fazer uma análise das circunstâncias as quais estão submetidos os trabalhadores contemporâneos, mais especificamente os que adotam como método trabalhista o *Home Office* e quais os impactos na sua vida financeira, psicológica e em sua saúde.

Será o ponto principal a ser analisado neste estudo o *Home Office*, que é uma modalidade de emprego bastante específica e moderna, que vem ganhando espaço lentamente no mundo dos negócios, visto que a sua execução pode ser benéfica tanto para o empregador, quanto para o empregado, caso seja bem utilizada, pois ela pode proporcionar o ganho de tempo que é fundamental na atualidade.

Home Office é um gênero de emprego prevista na Lei 13.467/2017, disposto a partir do art.75. Este tipo de escritório permite uma maior autonomia profissional, visto que é possível organizar seus próprios horários, além de diminuir a perda de tempo com deslocamento e desgaste no trânsito, isso sem contar ainda que há possibilidade de uma maior adaptação entre organizar a sua vida pessoal ou profissional.

Na tentativa de conceituar o *Home Office*, é definido por Rocha :

O *Home Office*, teletrabalho ou escritório em casa pode enquadrar-se em um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho, dentro da própria casa do indivíduo. Em relação ao nome dado esta modalidade, há diferentes denominações para o trabalho a distância, pra Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores os que exercem o *Home Office* tanto empregados, como autônomos; Entretanto para Schirigatti e Kasprzak (2007) há uma diferença entre teletrabalho e o *Home Office*, o primeiro como sendo um profissional subordinado a uma estrutura organizacional empresarial externa que recebe equipamentos necessário para a realização das atividades apresentadas. No entanto não é este o objetivo do decorrente trabalho. Mas não podemos descartar a real importância da necessidade da obtenção de equipamentos

tecnológicos para o desenvolvimento do *Home Office*. Eles são a base para as atividades desempenhadas pelos profissionais, pois é a partir destas ferramentas que o colaborador poderá exercer suas funções diárias remotamente, sem a necessidade de se deslocar até o local de trabalho.

Nota-se que são elementos essenciais e característicos do *Home Office*: o trabalho, a distância e a tecnologia, visto que a partir de um afastamento do ambiente corporativo da empresa, as atividades desenvolvidas pelo empregado dar-se-á através da comunicação obtida através dos meios tecnológicos.

O *Home Office* surge a partir da ampliação da competitividade, mercados desenvoltos e mundo globalizado e capitalizado que conseqüentemente deriva necessidade de novos artifícios que tornem as empresas mais flexíveis e atrativas para ampliação e desenvolvimentos das mesmas nas mais diversas áreas, para ofertar maior celeridade e flexibilidade.

Explana em seu artigo Rocha e Amador (*apud* SAKUDA, 2001) :

A definição de teletrabalho não é unívoca, : encontra-se na literatura, tanto nacional, como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir à mesma coisa e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades. (p. 153).

O *Home Office*, que teve início a partir do desenvolvimento dos trabalhos domésticos, conforme informa:

Por outro lado nos anos 60 reaparece em força, na sociedade européia, algo que estava extinto desde os finais do século XIX: o trabalho em casa (domicílio) . Incidindo inicialmente na produção do vestuário , têxteis e calçados , ele estende-se, na década de 70, a setores como embalagens e montagens de artigos elétricos e eletrônicos, a alimentação industrial, , as bebidas, os detergentes, os plásticos, os cosméticos, etc. (SERRA, 1995,p. 4).

Teletrabalho e trabalho em domicílio, embora pareçam sinônimos, possuem características próprias que permitem sua diferenciação, a exemplo:

Vale diferenciar as atividades que tem maior identificação com o termo trabalho em domicílio do teletrabalho. O primeiro termo se situa muito mais próxima a uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da revolução industrial , consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril . Essa lógica de produção industrial foi retomada no contexto na reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura de produção e hoje pode ser vista como uma estratégia de redução de custo por parte das indústrias- encarada como precarização do trabalho. (...) O

trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do teletrabalho e a convergência das noções do “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. Observa-se que o interesse por tal modalidade de trabalho na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América, foi influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço dos TIC (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da teletemática – termo criado em 1978 para designar o casamento entre as TIC. Na passagem dos anos 1970 para os anos 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa. (Rocha e Amador, 2017).

Com base no acima mencionado, é importante frisar, que além destes termos técnicos utilizados para denominar os trabalhos ocorridos em ambiente não empresarial, há outros que podem aparecer como sinônimos:

Nos Estados Unidos da América é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também encontra-se com frequência o termo *Home Office* – contudo diz respeito a uma categoria específica dentro o contexto *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (2017,p. 162)

Afirma Maurício Goldinho Delgado:

De fato, apenas já no período da revolução industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente ao sistema produtivo, através de uma revolução inovadora, hábil a combinar com a liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação de empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (2018, p. 35)

Daí, surge a necessidade de analisar a fundo os casos em que são utilizados o *Home Office*, para garantir os direitos trabalhistas sem extrapolação da jornada normal que este teria, caso fosse executada em um ambiente físico na sede empresarial.

Afirma Geogenor de Souza Franco Filho:

Sendo o teletrabalho desenvolvido na residência do empregado, deve o empregador avaliar as condições do local, adotar medidas adequadas de segurança e, por cautela, proporcionar a seu empregado curso de segurança do trabalho, onde aprenda a manusear materiais de primeiros socorros e atender vítimas de choques elétricos. (2015, p.142)

Como o teletrabalho possui um contrato que vinculam as partes, não há o que se falar em nenhuma exclusão dos cinco pressupostos necessários na tipificação da relação de emprego, sendo eles: a) Trabalho prestado por uma pessoa física; b)Pessoalidade; c)não-eventualidade; d)Onerosidade; e)Subordinação.

Vale salientar que está prevista esta modalidade empregatícia encontra-se prevista no artigo 75-B da CLT a partir da reforma trabalhista, o qual passa a considerar como teletrabalho : “ a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que por sua natureza não se constituam com trabalho externo- ” BRASIL,Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ,1943.

Apesar de previsto na nova legislação as horas extras desta categoria específica de trabalhadores não são consideradas, nem aplicadas, pois a jornada eu delimita o vínculo empregatício é aberta, não havendo a possibilidade de delimitar qual foi e fato o período em que as funções foram desempenhadas e qual o período excedente.

2. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS.

Atualmente as empresas buscam fornecer uma melhor qualidade de vida aos seus empregados ou fornecer mais benefícios no desempenho das suas funções de modo que favoreça a ambos. Conforme relata ROCHA *apud* SILVA (2009):

Há muito tempo o assunto a respeito das grandes cidades vem se tornando presente. Discussões sobre alta população, caos no trânsito urbano, poluição, violência e outras consequências da superpopulação no contexto atual, tornam-se praticamente normal. Situações estas que resultam em momentos de estresse para os indivíduos que necessitam deslocar-se de suas casas para o trabalho, ou então ficam preocupados com a insegurança, com o tempo desperdiçado em filas de banco, longa espera no trânsito e demais situações impostas à sociedade em virtude do crescimento desordenado da população, bem como com a falta de organização. Condições estas que interferem grave e negativamente no indivíduo, resultando em pleno descontentamento e prejuízo na qualidade de vida do mesmo. (2014, p.10)

Pode-se falar ainda em um benefício ambiental fruto desta modalidade empregatícia, visto que diminuindo o fluxo e circulação de pessoas, será amenizado o impacto ambiental proveniente dos gases liberados na atmosfera, assim como diminuição do tráfego nos horários de pico, facilitando a vida daqueles que precisam exercer trabalho de forma presencial e ainda resulta numa maior segurança pessoal, pois caso seja necessário ir até a sede do estabelecimento ao qual esteja o trabalhador vinculado, este escolherá um horário que seja considerado menos violento ou que ofereça menos risco a sua segurança, evitando acidentes, assaltos, entre outros perigos aos quais estão sujeitos todos os indivíduos que precisam ausentar-se da sua moradia diariamente. Para reforçar esta idéia, a exemplo de vantagem da aquisição do *Home Office* conforme Serra:

as empresas e a administração pública poderão ganhar em termos de maior produtividade maior flexibilidade e economia de custos; O grande público poderá ganhar na redução dos níveis de poluição, do congestionamento do tráfego e do consumo de energia; Os trabalhadores poderão ganhar a nível do aumento da flexibilidade dos contratos de trabalho (para os que tiverem de trabalhar em casa) e da redução das distâncias (para os que trabalham fora de casa) (1996, p. 9)

O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, afirma que :

Foram selecionadas questões das mais alta relevância sobre a matéria, diretamente relacionadas ao chamado meio ambiente do trabalho, buscando a sua devida compreensão. Este, como se sabe, insere-se no meio ambiente como um todo, o qual por sua vez,

integra o rol dos Direitos Humanos Fundamentais, inclusive porque objetiva o direito a dignidade da pessoa humana, valor supremo que revela o caráter único e insubstituível de cada ser humano, figurando ainda, como verdadeiro fundamento da república federativa do Brasil. (2015, p.18)

O tempo da locomoção gasto pelo trabalhador, em algumas regiões brasileiras, chega a ser de duas horas diárias, sendo que este período não é computado como horas a disposição da empresa e deixa de ter utilidade, pois preso ao tráfego não é possível desfrutar deste período para a execução de nenhuma outra atividade que lhe trouxesse lazer ou satisfação pessoal. Observemos o gráfico abaixo, com tempo médio gasto no trânsito:



Fonte: notícias UOL.com.br.

(ANDRADE, Hanriksonde, 2015).

Rio é a cidade onde moradores mais perdem tempo no trajeto casa-trabalho.

Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2015/09/11/trajeto-casa-trabalho-leva-ao-menos-duas-horas-em-oito-capitais-diz-firjan.htm>>. Acesso em: 27 mar 2018.

Porém, com isto, deve atentar-se o empregado de forma a minimizar a interferência na sua vida pessoal. Alguns fatores a serem analisados pelas empresas serão se tal prática será legalmente regida, de modo geral, qual será o impacto positivo na vida do profissional que exerce este labor sem considerar de

forma prejudicial a sua perda de salário e de que modo o trabalho remoto tornará a ascensão profissional mais promiscua ou prejudicada. Isto remete a necessidade de adaptação aos meios de desenvolvimento cotidianos que devem frequentemente serem revistos. É perceptível as vantagens para o laborante, para a empresa e também a sociedade como corrobora Rocha:

No cenário atual de mercado, as empresas estão evoluindo uma preocupação em relação a qualidade de vida de seus funcionários. Elas mostram-se atentas a gestão de multinacionais que buscam ser encontradas em pleno desenvolvimento, uma vez que acreditam que a qualidade de vida de seus funcionários são peças-chaves e essenciais para a alta produtividade e consequentemente grande crescimento organizacional. (2014,p.11)

Para Rocha e Amador (2017, p. 156), há mudanças positivas perceptíveis tanto aos trabalhadores, quanto a empresa e ainda a sociedade:

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte de casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já as principais vantagens apontadas quanto às organizações ou empresas são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já do ponto de vista da comunidade, apontam-se como vantagens a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades.

Há aspectos a serem analisados por estarem propensos a desvantagens também, como os que são citados no artigo a seguir:

Os principais aspectos desvantajosos do teletrabalho levantados nessas pesquisas se referem à dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização. Esses dois fatores apresentam forte conexão entre si, dizendo respeito à relação estabelecida entre o trabalhador e o demandante do trabalho. Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos subjetivantes do trabalho. (Rocha e Amador, 2017, p. 156)

Geogenor de Souza Franco Filho diz :

Como se nota o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel

fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detém poder econômico. (GARCIA, 2015,p.33)

Existem estudos recentes que examinam os falsos benefícios proporcionados pelo almejado trabalho executado no ambiente domiciliar, cujo propósito é levar o trabalho para ser produzido em casa, alegando o conforto e a comodidade oferecida pelo lar, mas o fato é que acaba produzindo em maior quantidade, tendo o aumento da capacidade financeira da empresa significativamente, indo de encontro a um salário ausente de permuta de adicionais de valores lucrativos.

Na obra Curso de direito do trabalho, Georgenor de Souza Franco Filho diz:

Ademais, existe dificuldade legal : identificação do país da efetiva prestação de trabalho a fim de apontar a jurisdição e lei aplicável; e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico, e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, na hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer. (2015, p.142)

Além disso, outra crítica é que esse trabalho residencial, necessita da utilização dos aparelhos eletrônicos, que devem ser fornecidos pelo empregador, ocorre porém, que em caso de defeito, quebra ou imprevisto, o trabalhador, não irá desmarcar os compromissos, contudo, passará a usar os equipamentos pessoais do empregado, além dos gastos adicionais com energia elétrica e internet, visto que esta interação fora da empresa irá exigir comunicação através de email ou mesmo das redes sociais, por vezes ultrapassando o horário comercial. Porém, o funcionário desempenha tais atividades sem adicionais de horas extra ou ainda, caso exceda a jornada, ausência de adicional noturno.

Logo, o *Home Office*, como é caracterizado esta forma moderna de cumprir sua jornada laboral, deve ser diferenciado daqueles que necessariamente desempenham atividades externas ao local da empresa a qual vinculados, tais como vendedores, instaladores e etc. Estes primeiros, são lesados, tendo supridos os direitos dos contratados, por vezes ignorando até mesmo a preservação da sua saúde, sendo considerada a nova forma de escravidão em nosso país.

Em artigo disponível na versão online, aponta que a flexibilização do trabalho, que passa a ser executado em qualquer ambiente que o empregador estiver, seja em seu domicílio, durante uma viagem, permite maior autonomia:

Apesar das diferenças em relação ao controle e à autonomia do trabalho encontradas entre teletrabalhadores assalariados e independentes e mais e menos qualificados, demonstra-se que tal modalidade de trabalho tende mais à flexibilização do que à autonomia. A autonomia pressuposta no teletrabalho em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc. Em substituição ao olhar do gestor e controle do tempo de trabalho, os trabalhadores veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina, de modo a dar conta das muitas exigências de produção imaterial. Mesmo os profissionais liberais altamente qualificados, que teoricamente conquistariam com o teletrabalho um alto grau de autonomia, podem estar situados em certa lógica de submissão, uma vez que têm de gerir seu desempenho pautados pela lógica do mercado. (Rocha e Amador, 2017)

Há estudos em análise ainda que apontam como vantagem a capacidade dos pais com filhos menores de 16 anos executar parcela da sua jornada na sede empresarial e a outra parte de modo remoto, em seu domicílio. Pois isto facilita na educação dos filhos, visto que no tempo em que os filhos estão recebendo educação escolar e acadêmica é o tempo que executa o labor na empresa, evitando assim filhos dispersos ou pais ausentes.

Com base no que foi acima mencionado, há um caso ocorrido no Reino Unido, em junho de 2014, conforme corrobora Rocha e Amador, que serviu de base para a criação legislativa, até onde estendeu-se o presente estudo e passa a ofertar este benefício:

Promulgou uma lei que dá direito a todos os trabalhadores de requerer flexibilização da jornada, inclusive trabalhar em casa por período de tempo parcial ou integral. A lei recente estendeu um benefício já existente aos pais com filhos de até 16 anos: qualquer trabalhador que esteja empregado na mesma empresa há pelo menos 26 semanas (aproximadamente 6 meses) tem o direito legal de solicitar a flexibilização de seu trabalho, segundo termos acordados, na maioria das vezes, incluindo alguma parte da jornada, realizada remotamente. Como se trata de um direito, o empregador que decidir negar o pedido pede fornecer justificativas formais plausíveis para tanto, podendo o caso ser levado aos tribunais do trabalho caso a negativa não seja considerada adequada. (2017,p. 154)

O trabalho *Home Office* é mais benéfico e indicado para quem está iminente a aposentar-se, pois vai afastando-se de maneira gradativa, ou propiciando um novo aprendizado, ou capacitação da nova pessoa a quem vai exercer a atividade. Há vantagem também para quem está em início de carreira e necessita conciliar estudos com trabalho, ou trabalho e estágio, pois utiliza um horário em labor e o

outro fica disponível para aprimoramento acadêmico. É disposto em um artigo de versão online :

A justificativa para a extensão de tal direito consiste no fato e que a flexibilização do trabalho é interessante para os trabalhadores mais velhos que se aproxima da aposentadoria, bem como para os mais jovens que desejam complementar seus estudos para aperfeiçoamento sem ter de deixar de trabalhar. (ROCHA e AMADOR, 2017,p. 154)

Já existem algumas punições tais como a criação de uma lista suja, que contém a relação das empresas que permanecem com tal prática cultural, de forma a inibirem suas vendas e crescimento, porém ainda isto é muito pouco, diante da fragilidade na qual se encontra o subordinado. Há possibilidade de visualização desta lista através do link: <http://www.imcgrupo.com/impress/qt/upload/740ac4c1bf45b1262638626cfe91304b.pdf>

A “lista suja” é uma base de dados organizada pelo Ministério do Trabalho desde o ano de 2003, onde a esfera pública divulga os casos em que foi caracterizada exploração de alguma forma, sendo fornecidas defesas em primeira e segunda instância, os empregadores possuem seu nome vinculado a esta relação por um período de dois anos, a menos que façam um acordo com o governo e ficam em período de observação por um ano, podendo seu nome ser retirado após este período se tenha cumprido-se os requisitos interpostos pelo governo.

É necessário que além de multas imputadas as instituições empregatícias, ampliar os panoramas de modo a conscientizar que a busca incessante por lucro não deve ser prioridade, pois muitas vezes é necessário abrir mão de algo, seja isto aquisição a longo prazo, ou clientes indesejáveis para a manutenção duradoura e sadia da empresa, pois certas atitudes irá custar mais que perca de tempo e dinheiro, mas também de saúde e qualidade de vida de todos, passando de uma cultura de impunidade a uma cultura de consciência e responsabilidade, como bem descreve Serra:

Encare o trabalho não apenas nos seus aspectos econômicos (o que levará a uma visão economicista ou reducionista), mas também sociológicos, jurídicos, políticos, psicológicos, etc; promovendo uma visão globalizante e integrada do problema. Tenha na base , a consideração da pessoa como valor ou sim fundamental a promover, encarando sempre a tecnologia e a organização social como meios para os atingir. (1996,p. 26)

3. HOME OFFICE COMO AUXÍLIO AO TRABALHADOR EM FASE DE READAPTAÇÃO

A partir do surgimento das novas tecnologias, é plenamente possível a um trabalhador desempenhar suas funções através de vídeo conferência, ou sem precisar ausentar-se do seu ambiente domiciliar.

Existem casos que ofertam algumas particularidades, tais como a de trabalhadores que passam a apresentar dificuldade em executar suas funções, como é o caso de algumas enfermidades; Ou mesmo uma gestação onde é necessário a diminuição do ritmo de trabalho da gestante, ou readaptação nas funções exercidas.

São exemplos destes casos, quando surge uma doença onde é necessário o afastamento do trabalhador por um determinado intervalo de tempo, seja para execução de exames, seja para realizar uma cirurgia, entre outras circunstâncias.

Estes incidentes podem ser frutos de acidentes ocorridos na sede empresarial, ou por questões adversas e particulares na vida do trabalhador, mas que não interferem na concessão do benefício de adquirir afastamento ou readaptação, conforme descreve Rocha e Amador (2017,p.159-160):

Contudo, esta revisão deixa claro que, na prática do teletrabalho, ainda há riscos relacionados à regulamentação do trabalho. Direitos Trabalhistas já conquistados, como o registro de acidentes, de trabalho, de licença médica e licença maternidade, férias e limitação da jornada semanal podem se tornar difusos com a flexibilização dos horários e dos locais de trabalho.

Em caso de recuperação mais demorada, este tempo muitas vezes excede aquele que estava previsto para o afastamento, sendo que faz-se necessário a readaptação do trabalhador a uma nova modalidade, tal como a execução das suas tarefas em seu ambiente domiciliar. A readaptação é um direito adquirido pelo trabalhador que não está com sua capacidade física e psíquica totalmente desenvolvida, necessitando assim executar atividades de prática equivalente a sua capacidade física e neurológica pelo lapso temporal determinável ou permanente.

Há ainda um outro exemplo de teletrabalho executado de forma solidária com outras atividades, podendo tomar como exemplo o professor, que mesmo exercendo sua jornada no ambiente escolar, fica a ser exercido em casa novas funções, tais como planejamento de aulas, correção de atividades e avaliações.

Os problemas de saúde apresentados pelo profissional, estando este inapto a desempenhar as atividades nos locais comumente executados, não pode dar causa

ao afastamento do emprego sem justa causa, sendo produto derivado da sua inadaptabilidade momentânea.

Dispõe Geogenor Filho (2015,p.222 e 223):

O trabalhador readaptado e p deficiente habilitado têm garantia de emprego decorrente de seu estado mesmo, que, por tal circunstância excepcional, os coloca nessa condição especial. Note-se que o deficiente habilitado não deve ser entendido como deficiente físico, inclusive o visual e o auditivo, habilitado, mas também aquele que tem inteligência reduzida.

Sendo a relação de emprego um contrato de trabalho, as partes vinculam-se através dos pólos de que um lado oferece a mão de obra necessária, enquanto o outro possui condições financeiras de pagar uma quantia equivalente para que o serviço possa ser prestado. Com isto, o empregador possui responsabilidade civil sobre o empregado, caso ocorra algum fato que cause dano que venha a afetar a vida do trabalhador no momento em que esteja exercendo suas funções, ou que, a longo prazo sejam conseqüências de esforço repetitivo, ou lapsos de memória, estresse, estafa, decorrente de prática trabalhista assídua.

A exemplo do fator acima descrito, podemos citar a depressão e “*burnout*” que é o nome dado a síndrome do esgotamento profissional, que é caracterizada por apresentação de sintomas como indisposição, fadiga e esgotamento físico e psíquico no desempenho de atividades rotineiras. Já diria Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2006, p. 63):

Por sua vez a síndrome de Burnout, pode ser entendida como decorrente de elevada carga de estresse no ambiente de trabalho, imposta ao trabalhador, levando-o a sério quadro patológico, caracterizado, entre outros, pela perda da motivação, de interesse, de expectativas; irritação, cansaço, desânimos extremos, exaustão física, psíquica e emocional. (2006, p. 63)

Quanto a estabilidade do trabalhador em decorrência de acidentes de trabalhador ou saúde instável é necessário em que sejam analisadas as particularidades de cada caso, pois a estabilidade pode ser de caráter provisório ou permanente. Como exemplo de estabilidade provisória podemos mencionar as gestantes, onde possuem a garantia do empregado até o quinto mês após o nascimento do bebê, porém passado este período, a reintegração não fica assegurada.

O trabalho deve ser assegurado graças aos princípios constitucionais que regem as normas trabalhista. Como bem pauta Dayse Almeida (2012,p.55):

Os princípios aplicados ao Direito Civil foram paulatinamente, sendo substituídos por princípios juslaborais próprios, mais atinentes com a peculiaridade do Direito Laboral. Esta substituição foi necessária pela finalidade distinta e pela incompatibilidade do espírito jurídico-trabalhista com diretrizes privatísticas e individualistas do Direito Civil.

O primeiro princípio que regula e confere uma certa segurança a esta relação trabalhista é o da proteção, como dispõe a doutrinadora acima mencionada:

O axioma de proteger o trabalhador como forma de reequilibrar a relação jurídica deste com o poderio econômico daquele que significou o ponto de partida de todos os ordenamentos ou regramento jurídico-trabalhistas no mundo. A desigualdade fática entre empregado e empregador é a principal característica para a existência do princípio protetivo. Esta diferença é reconhecida pelo ordenamento jurídico e tem feições jurídicas, econômicas, educacionais, sociais e psicológicas, dentre outras. (ALMEIDA,2012, p.56)

O *in dúbio pro operário* visa assegurar que se esta relação for desrespeitada e alcançar a seara trabalhista, que em caso de decisões distintas, vai levar em consideração as condições submetidas a parte menos favorecida, visando tutelar o bem jurídico de maior relevância que é a dignidade. Neste mesmo sentido confirma Gomes:

A regra *in dúbio pro operário* constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego. (2001,p.46)

No entanto, fica notório a partir dos princípios acima mencionados que caso venha o trabalhador a ser atingido por algum infortuito, não deverá este ser suspensão ou demissão sem maiores justificativas prévias,ou totalmente injustificáveis, pois, havendo possibilidade de desempenho de alguma outra função deve este ser realocado de modo a não interferir na produção das suas funções, além de auxílio em sua recuperação na certeza de está aptamente ativo em seus afazeres. No rol dos direitos fundamentais, o direito ao trabalho encontra-se explanado, logo apodera-se da seguridade da cláusula pétrea, além de causar ao empregado u retrocesso, pois, tendo assinado um contrato de trabalho que lhe vincula por um determinado período a uma equipe empresarial, adquirindo doença ou acidente imprevisível e tendo assim desfeito o contrato anteriormente acordado,configura desrespeito e retrocesso aos direitos adquiridos. Como elucidou Sarlet:

Negar reconhecimento do princípio da proibição de retrocesso significaria, em ultima análise, admitir que os órgãos legislativos (assim como o poder público de modo geral) a despeito de estarem

inquestionavelmente vinculados aos direitos fundamentais e as normas constitucionais em geral, dispõem do poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do constituinte. (2004, p.162) .

Diante do exposto, nota-se que é necessário fazer uma reflexão histórica e conceitual para conseguir interpretar os direitos hoje adquiridos pelos trabalhadores, frutos de avanços sociais e criação de normas mais benéficas, propiciando mais que simplesmente serviços e empregos, mas dignidade a quem oferta sua mão de obra, mesmo quando o mesmo não estiver totalmente apto ao exercício completo de desempenho.

Além disso, foram exploradas questões não habituais que acabam afetando a vida do empregador e seu desempenho funcional, porém, dependendo da tarefa em que esse executa, há possibilidade de readaptação em uma outra função por período determinado ou permanente. Essas garantias são asseguradas a partir dos princípios fundamentais que regem o Direito Trabalhista Moderno, que vem ganhando novas configurações a partir da sociedade na qual encontra-se inserido, permitindo novas configurações de contratos, ou menor exigência de lapso temporal do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notório que, em um mundo globalizado, a tendência é que as fronteiras sejam cada dia mais diminuídas, em todas as áreas das nossas vidas, inclusive na trabalhista, que precisa se apropriar de novos artifícios para aprimorar-se e desempenhar suas funções de modo que não esteja ultrapassado os meios de desenvolvimento das atividades.

O avanço da tecnologia foi essencial para que estas novas categorias de emprego pudessem surgir, pois a partir delas são possíveis novas comunicações, execução de suas habilidades a partir do ambiente doméstico, ou de uma sede empresarial na qual funciona apenas um escritório que resolverá os possíveis problemas surgidos da empresa.

Um outro feito é a singularidade com as quais facultarão algumas questões no tocante a faltas injustificadas, cômputo de horas extras, afastamento por incapacidade laboral, sendo plenamente possível o desempenho de modo eficaz, não estando o trabalhador obrigado a deixar de trabalhar.

A partir do estudo e análise de alguns grupos, por certos doutrinadores, é visto que existem empregados que melhor funcionam em turno noturno; Ou possuem melhor desempenho com ausência de chefes, administradores e etc.

Sendo assim, cabe às empresas, enquanto pólos economicamente ativos, analisar como melhor dar-se-á a performance do seu estabelecimento e, a partir disto, definir a categoria laboral a ser adotada.

Através deste estudo, é plenamente possível ver que há vantagens adquiridas, como tempo a mais com a família, melhor disponibilidade para cuidar da sua saúde e evita desgaste profissional por esforço repetitivo, visto que é plenamente possível ao profissional fazer a cada dia uma nova rotina.

Não se pode deixar de apontar as desvantagens, tais como falta de socialização, acomodação do profissional, visto que não irá esforçar-se em oferecer o seu melhor, já que não há com quem competir; Falta de estímulo quanto a progressão na empresa.

Quanto a questão da readaptação, é possível considerar a dignidade da pessoa humana com valor superior ao profissional ativo, visto que, se sua capacidade intelectual for de fato importante, é plenamente possível que o mesmo passe a executar as suas funções apenas em turno reduzido, ou em outras circunstâncias, como em um novo ambiente.

Há possibilidade de considerar ainda que o desempenho da atividade pode-se dar em local não habitual através de propositura da própria empresa, ao mandar o trabalhador para uma viagem, por exemplo, na busca de estudar ou adquirir novos

conhecimentos para a empresa, facilitando assim a funcionalidade tanto do contratante da mão de obra, quanto do fornecedor da mesma.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Acesso a justiça e o jus postulandi das próprias partes no direito do trabalho**. Ed. Letras Jurídicas, 2012.

ANDRADE, Hanrriksonde, .**Rio é a cidade onde moradores mais perdem tempo no trajeto casa-trabalho**. (2015) Disponível em:
<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2015/09/11/trajeto-casa-trabalho-leva-ao-menos-duas-horas-em-oito-capitais-diz-firjan.html> . Acesso em: 27 mar 2018.

BRASIL, CLT, **Consolidação das Leis do Trabalho, acadêmica e constituição federal**, 1943.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 2ª Edição, 1999.

FRANCO FILHO, Geogenor de Souza. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr. 1ª Edição, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente, segurança e trabalho: direitos, segurança e medicina do trabalho**. Ed. Método, 4ª Edição, 2014.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito trabalho**. São Paulo, Ed. LTr, 2001.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Ed. LTr, 6ª Edição, 1998.

ROCHA, Bruna Saibro da. **Home Office : o ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade**. Cachoeirinha, 2014. Disponível em :
<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/03/BRUNA-SAIBRO-DA-ROCHA-FINALIZADO-PRONTO.pdf> Acesso em : 20/08/2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da. E AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: Conceituação e questões para análise.** Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos fundamentais.** 2ª Edição, Ed. Livraria do Advogado, 2002.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho – conceito e implicações.** 1996. Disponível em : http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf. Acesso em 26/08/2018

