



AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA

FERREIRA, Vitória Maria Alves¹

LIMA, João Pulo Kemp²

RESUMO

O presente artigo visa dirimir sobre a regulamentação trabalhista diante das novas formas de trabalho, apresentar e discutir sobre os desafios que o judiciário e o legislativo enfrentam com a evolução das modalidades do trabalho. Para a realização do mesmo, foi utilizada o método qualitativo-dedutivo que se deu através da leitura de livros, doutrinas e matérias relacionadas ao trabalho remoto.

Palavras-chave: direito, trabalho, legislação, judiciário.

ABSTRACT

This article aims to resolve labor regulations in the face of new forms of work, present and discuss the challenges that the judiciary and the legislature face with the evolution of work modalities. For this, the qualitative-deductive method was used through the reading of books, doctrines and materials related to remote work.

Keywords: law, work, legislation, judiciary.

1. INTRODUÇÃO

Devido às melhorias tecnológicas e à epidemia global de COVID-19, a natureza do trabalho passou por uma reviravolta considerável nos últimos anos, o trabalho home *office*, por vezes referido como teletrabalho, tornou - se uma prática comum na maioria das empresas brasileiras e do mundo, uma vez que diversos setores foram diretamente impactados com o cenário pandêmico. Devido as restrições os empregadores como forma de não parar suas atividades, foi necessário permitir que os trabalhadores exercessem suas atividades laborais a partir da comodidade de suas casas ou qualquer outro local que não seja o ambiente de trabalho convencional.

¹ Discente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF.

² Docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF.

É claro que diversos setores empregatícios não poderiam ir para o *home office*, uma vez que a maioria destes seriam essenciais para a manutenção da vida na sociedade. Assim, grande parte dos setores que foram para o teletrabalho eram aqueles exercidos em escritórios.

Desta forma, muitas vantagens resultaram dessa mudança, incluindo mais flexibilidade, um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e deslocamentos mais curtos.

No entanto, em nações como o Brasil, onde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o código trabalhista do país, serve como pedra angular para regulamentar as atividades empregatícias, em suma, para proteger os direitos dos empregados, a expansão do trabalho remoto criou problemas significativos para a regulamentação trabalhista.

Assim, o presente artigo visa fornecer luz sobre a natureza mutável do trabalho e a exigência de flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, este ensaio examinará as novas modalidades de trabalho remoto e as dificuldades que elas representam para a regulamentação trabalhista baseada na CLT. Além de explorar as abordagens e os desafios enfrentados pelo judiciário brasileiro ao julgar as disputas trabalhistas envolvendo o trabalho *home office*.

2. DESENVOLVIMENTO

O teletrabalho surgiu bem antes da colonização do Brasil, mas teve como seu marco histórico a Revolução Industrial, que trouxe mudanças significativas para todos os países, desde as formas de produção até os direitos dos trabalhadores, além disso, tal marco colaborou para a criação de diversas profissões que poderiam ser desempenhadas em casa. Apesar disso, o seu termo só surgiu no século passado e desde então sua popularidade vem crescendo.

Considerado como o pai da “Telecomunicação” o físico Jack Nilles entendia que trabalhar de casa seria vantajoso para a sociedade em si, pois diminuiria a circulação de pessoas nas vias públicas o que implicaria na redução de poluição, porque haveria menos automóveis circulando nas ruas.

Contudo, insta salientar que o trabalho remoto e trabalho *home office* se diverge e embora o termo *home office* seja utilizado para fazer referência ao tipo de trabalho realizado de forma remota não é a mesma coisa.

Desta forma, o trabalho remoto é aquele exercido por um profissional sem comparecer nas dependências da empresa, local este, onde possui vínculo empregatício, enquanto o *home*

office significa que o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar e de forma remota, desde que o empregado consiga trabalhar em um local adequado e que possua ferramentas tecnológicas para isso.

Sobre o *home office* Morgenstern e Santos (2016, p. 14) entende que:

É possível concluir que, dentre as múltiplas definições de Home Office, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo se então as seguintes características principais: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização e na relação do trabalho.

Com base nisso, observa-se que houve crescimento exponencial desta modalidade de trabalho nos últimos anos e o cenário mais oportuno impossível, uma vez que houve a combinação do mundo recém-saído de uma pandemia com as inovações tecnológicas trazidas à sociedade moderna.

Partindo disso, passa-se a explicar sobre os desafios que o ordenamento brasileiro está enfrentando para se adequar a esta nova realidade.

2.1 DESAFIOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO *HOME OFFICE*

O teletrabalho, mesmo após o término da pandemia ainda apresenta diversos desafios para a legislação trabalhista brasileira, que é regida principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar da CLT ser fundamental para proteger os direitos dos funcionários em ambientes de trabalho tradicionais, ela enfrenta vários obstáculos para regular efetivamente o trabalho remoto.

E um dos principais desafios é definir e delinear os limites do trabalho remoto. Neste sentido, ao contrário dos locais de trabalho tradicionais, onde há a separação física entre trabalho e vida pessoal de forma nítida, o trabalho remoto acaba usurpando essas linhas, uma vez que determinar as horas exatas de trabalho, estabelecer pausas adequadas e a qualidade dos serviços, dentre outras coisas pode se tornar complexo quando os funcionários não estão sob supervisão direta de seus empregadores.

Desta forma, a estrutura rígida do CLT, que foi desenvolvida com os trabalhos tradicionais em mente e longe de imaginar tamanho avanço tecnológico nesta área, encontra

dificuldades para regulamentar e dispor da forma adequada o que exige essa modalidade de trabalho.

Além disso, tal modalidade de trabalho torna problemático para os empregadores quanto ao monitoramento e controle das atividades exercidas pelos funcionários, o que torna difícil garantir que os funcionários cumpram os horários de trabalho e as suas responsabilidades, uma vez que os mesmos não conseguem medir a produtividade, avaliar o desempenho e aplicar ações disciplinares estando longe dos mesmos.

Outro desafio que precisa ser vencido é a questão da saúde e segurança ocupacional nos ambientes de *home office*. A norma regulamentadora do trabalho atribui aos empregadores a responsabilidade de fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus funcionários. No entanto, garantir o mesmo nível de proteção e suporte em acordos de trabalho na modalidade remota pode ser mais complicado, pois os empregadores devem considerar diversos fatores e gastos o que torna inviável para o mesmo, e isto impacta diretamente o valor do salário do empregado, pois na maioria dos casos, o funcionário é contratado para trabalhar nesta modalidade com o salário já reduzido.

Desta forma, a regulamentação da CLT sobre jornada de trabalho, períodos de descanso e mecanismos de monitoramento podem precisar ser reavaliadas para se adequar com as realidades do trabalho remoto.

2.2 O JUDICIÁRIO BRASILEIRO E AS DEMANDAS TRABALHISTAS NA ERA DO TRABALHO REMOTO- *HOME OFFICE*

Devido ao crescimento do trabalho remoto, o ordenamento jurídico brasileiro acabou passando por diversas mudanças na dinâmica tradicional de trabalho. Como essa nova modalidade de trabalho continua ganhando força no Brasil mesmo após a pandemia, é crucial examinar como o judiciário do país está lidando com as demandas trabalhistas relacionadas a esse acordo de trabalho em evolução.

Partindo disso, e embora a modalidade de trabalho tenha ganhado destaque após esse marco pandêmico, não é nenhuma novidade em nosso ordenamento jurídico, pois a reforma trabalhista realizada em 2017 já havia previsto e regulamentado o teletrabalho, destinando um capítulo inteiro sobre o assunto que fora incluído pela Lei nº 13.467 de 2017.

Este capítulo, veio para apaziguar a situação de incerteza do Brasil quando a esta modalidade, praticada a anos no país sem uma regulamentação própria, assim, seu principal objetivo foi trazer uma segurança jurídica para os empregadores e empregados que optasse por tal modalidade, trazendo disposições sobre sua característica, contratos e salários.

Contudo, na época de sua publicação o Ministério Público do Trabalho (MPT), se posicionou contrário a essa regulamentação, por entender que esta modalidade de trabalho pode representar a exploração máxima do empregado por não realizar limitações sobre os aspectos da jornada de trabalho, custos, materiais e a omissão quanto a regulamentação em relação à Medicina e Segurança do Trabalho.

Em paralelo a isso, na atualidade, o judiciário brasileiro ainda precisa sanar as lacunas levantadas pelo Ministério Público do Trabalho, o que acaba sobrecarregando os juízes que agora possui uma tarefa árdua de interpretar as leis trabalhistas existentes, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), preencher as lacunas da omissão e aplicá-las às situações do trabalho remoto, de forma a proporcionar um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos funcionários e o reconhecimento da natureza única desta modalidade.

Isto posto, é notório que o judiciário brasileiro desempenha um papel de grande valia na garantia do cumprimento das normas trabalhistas no ambiente de teletrabalho, e destaca o papel dos juízes que devem examinar os contratos de trabalho, avaliar se os trabalhadores remotos estão recebendo uma remuneração justa e avaliar a concessão de benefícios, além de também examinarem casos relacionados à compensação de horas extras, segurança no local de trabalho e responsabilidade do empregador de fornecer equipamentos e recursos necessários para a realização do trabalho, de forma a adaptar as leis trabalhistas existentes para enfrentar os desafios dos acordos individuais e coletivos do trabalho remoto.

Ademais, os juízes ainda possuem dificuldades na hora de equilibrar os interesses do empregador e do empregado nas disputas relacionadas ao trabalho remoto e com o aumento de disputas trabalhistas relacionadas a este assunto, o judiciário brasileiro se depara com a responsabilidade de estabelecer precedentes legais, a vista que cada decisão emitida se torna um princípio norteador para casos futuros, o que acaba influenciando os demais juízes quanto a interpretação e aplicação das leis trabalhistas no contexto desta modalidade de trabalho.

Portanto, é necessário clareza nas decisões judiciais para não induzir os juízes ao erro de interpretação e aplicação das normas equiparadas da CLT enquanto não sobrevier uma norma regulamentadora para tratar especificamente sobre o assunto de forma adequada.

Assim, é preciso que a CLT cumpra o seu papel, proteger o lado mais fraco da relação empregatícia, ou seja, os direitos dos trabalhadores.

2.3 DESAFIOS DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Embora alguns desafios já foram arguidos ao longo deste, é preciso que o poder legislativo preencha algumas lacunas dentro da regulamentação trazida pela Lei nº 13.467/2017, dentre elas a definição de limites e horários de trabalho, que como já citado anteriormente e diante da natureza flexível do *home office*, torna difícil o estabelecimento dos limites claros de trabalho e a determinação de horários de trabalho conforme descrito nas leis trabalhistas tradicionais.

Além disso, é preciso regulamentar sobre o monitoramento e controle adequado do serviço realizado fora da empresa, pois os empregadores vêm encontrando dificuldade em como medir a produtividade, avaliar o desempenho e aplicar ações disciplinares.

Ademais, o trabalho remoto dentre outras questões relacionadas à comunicação e participação desses funcionários traz empasses importantes na defesa dos direitos dos empregados, deste modo, a legislação trabalhista precisa adaptar os mecanismos de negociação coletiva, da participação sindical para incluir e proteger os direitos dos trabalhadores remotos, além de tratar sobre a saúde física, emocional e psicológica e segurança no trabalho, a fim de garantir o mesmo nível de proteção à saúde e segurança dos locais de trabalho tradicionais.

Em síntese, dentre os desafios já citados, a legislação trabalhista brasileira ainda precisa enfrentar diversos outros desafios, mas de extrema urgência a atualização e a adaptação ao cenário contemporâneo, que ainda se encontra a margem do legislativo.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir que a legislação trabalhista brasileira, regida pela CLT, enfrenta desafios significativos na regulamentação do trabalho remoto, pois a rápida expansão do mesmo exige uma reavaliação das leis trabalhistas existentes para acomodar as características únicas desta modalidade de trabalho.

Assim, é necessário adaptar a CLT para abordar questões dos limites de trabalho, monitoramento, saúde e segurança ocupacional e negociação coletiva para trabalhadores remotos que é essencial para proteger os direitos e o bem-estar dos funcionários neste cenário de trabalho que se encontra em constante evolução.

Ademais, as o judiciário desempenha um papel de suma importância na formação do cenário trabalhista na era do trabalho remoto, pois julgar demandas trabalhistas sobre o assunto requer uma compreensão diferenciada das leis trabalhistas tradicionais e dos aspectos exclusivos dos acordos de realizados pelas partes que optaram por esta modalidade.

Desta forma, é necessário que o judiciário se adapte e garanta que os regulamentos trabalhistas abordem adequadamente os direitos e proteções dos trabalhadores remotos à medida que o trabalho remoto continua a evoluir, de forma a encontrar um equilíbrio entre os interesses do empregador e os direitos dos funcionários, visando garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo no novo mundo do trabalho remoto.

4. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Bruna. **O home office veio para ficar? Confira empresas que adotaram o modelo.** Compartilha NewRiide, 2022. Disponível em: <https://newriide.com/compartilha/homeoffice-empresas/>. Acesso em 13 de junho de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho.** Brasília. DF. Out. 2017.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de Jul. de 2017. **Reforma Trabalhista.** Brasília. DF. Out. 2017.

CARVALHO, Nathalia Jade Silva. **Você conhece a história do home office?** Disponível em: <https://gblogs.cisco.com/br/colaboracao/nsilvaca/covlatam-voce-conhece-a-historia-do-home-office/>. Acesso em 13 de junho de 2023.

FERNANDES, Sergio Junior. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a->

regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em 13 de junho de 2023.

Home Office e a Mudança Da Cultura Nas Organizações Das Empresas Brasileiras. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>. Acesso em 13 de junho de 2023.

HRUSCHKA, Cristian Luís. **Home Office e a Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61198/home-office-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 13 de junho de 2023.

A Revista Científica Eletrônica de Direito é uma publicação semestral da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF e da Editora FAEF, mantidas pela Sociedade Cultural e Educacional de Garça. Rod. Cmte. João Ribeiro de Barros km 420, via de acesso a Garça km 1, CEP 17400-000 / Tel. (14) 3407-8000. www.faeef.br – www.faeef.revista.inf.br – direito@faef.br