

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

LAURA VIEIRA HALFELD

HOME E OFFICE: TRANSFORMAÇÃO DOS PARADIGMAS DO TRABALHO

JUIZ DE FORA
2023

LAURA VIEIRA HALFELD

HOME E OFFICE: TRANSFORMAÇÃO DOS PARADIGMAS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado como requisito para obtenção
de grau de Bacharel em Direito, pela
Universidade Federal de Juiz de Fora

Orientadora: Jussara Araújo de Almeida
Leão

JUIZ DE FORA

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

LAURA VIEIRA HALFELD

HOME E OFFICE: TRANSFORMAÇÃO DOS PARADIGMAS DO TRABALHO

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel, na área de Direito Privado, submetido à Banca Examinadora composta pelos membros:

Orientadora: Professora Doutora Jussara Araújo de Almeida Leão
Universidade Federal de Juiz de Fora

Mestre Álisson de Almeida Santos
Universidade Federal de Juiz de Fora

Professor Doutor Abdalla Daniel Curi
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA:

 APROVADO REPROVADO

Juiz de Fora, 4 de Janeiro de 2023

RESUMO

O objetivo deste trabalho é apresentar uma abordagem sobre as novas modalidades de trabalho que foram adotadas na esteira da maior calamidade de saúde pública já vista nos últimos séculos, provocada por um tipo até então desconhecido de corona vírus com origem na cidade de Wuhan, na China. Em função de sua transmissão, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou estado de pandemia em 11 de março de 2020. Com o fechamento obrigatório de estabelecimentos comerciais, bancos e fábricas, houve a necessidade de transformar as residências em escritórios de onde os trabalhadores mantinham seus compromissos profissionais por meio da internet. Passado esse período, o que se observa é que esta ferramenta se transformou em uma nova modalidade de trabalho. Como suporte para esta pesquisa, foram utilizadas as discussões teóricas encontradas em sites, leis e artigos publicados relacionados ao assunto. Após relevante leitura e com base no método teórico-dedutivo, conclui-se que a rápida transformação tecnológica ocorrida neste período atravessou a sociedade como um todo. Até os mais resistentes se renderam ao uso da tecnologia para abreviar distâncias impostas pelo isolamento social. Para que o home e o office se consolidem nesta nova realidade, é necessária uma mobilização de toda a sociedade no sentido de somar esforços para gerar mudanças estruturais que possam garantir condições justas, coerentes e éticas nas relações trabalhistas. Nessa nova realidade na qual os modelos de negócios são extremamente impactados pela alta tecnologia, espera-se que a obtenção do lucro e a entrega feita pelo trabalhador tenham a mesma relevância.

Palavras-chave: Trabalho remoto, Lei, Proteção dos direitos trabalhistas, Qualidade de vida.

ABSTRACT

The aim of this work is to present an approach to the new work modalities that were adopted in the wake of the greatest public health calamity ever seen in recent centuries, caused by an unknown type of coronavirus that originated in the city of Wuhan, China. Due to its transmission, the World Health Organization (WHO) declared a pandemic state on March 11, 2020. With the mandatory closure of commercial establishments, banks and factories, there was a need to transform residences into offices from which workers kept their professional appointments through the internet. After this period, what can be observed is that this tool has become a new modality of work. As a support for this research, theoretical discussions found on websites, laws and published articles related to the subject were used. Based on the theoretical-deductive method and after relevant reading, it can be concluded that the rapid technological transformation that occurred in this period crossed society as a whole. Even the most resistant surrendered to the use of technology to shorten distances imposed by social isolation. For the home and office to consolidate in this new reality, it is necessary to mobilize society as a whole in order to join efforts to generate structural changes that can guarantee fair, coherent and ethical conditions in labour relations. In this new reality, in which business models are extremely impacted by technology, it is expected that making a profit and the work made by the employee have the same relevance.

KEY-WORDS: Remote work, Law, Protection of labour rights and Quality of life.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	7
2.LEGISLAÇÃO	8
2.1. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI Nº14.442/2022	8
2.1.1. Auxílio-alimentação	9
2.1.2 .Mudanças nas regras do tele trabalho	9
2.1.3. Aprendiz e estagiários em trabalho remoto	10
2.1.4. Trabalho remoto no exterior	10
2.1.5. Controle da jornada de trabalho	9
2.1.6. Jurisprudências sobre Home Office	11
3. A TRANSFORMAÇÃO DOS ESCRITÓRIOS	14
4. MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO	14
5. COWORKING – OS NOVOS MODELOS DE ESCRITÓRIOS	15
6. TRABALHO HÍBRIDO É PARA TODOS?	16
7. CONCLUSÃO	21

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de um tema complexo que envolve as relações empregador/empregado e o trabalho remoto. Esta nova modalidade nos leva a crer que veio para ficar, mas, de acordo com a literatura estudada, essa nova gestão gerou vários riscos para o trabalhador em função do aumento da carga de trabalho e da necessidade de conciliar num mesmo ambiente a vida familiar e seu escritório.

No atual cenário, algumas empresas demonstram estar atentas e sensíveis a essa demanda dos profissionais pós-impacto da pandemia e não apenas no quesito modelo de trabalho mais flexível e infraestrutura. É possível notar também uma preocupação em rever culturas corporativas, implementar uma gestão mais humanizada, adotar tecnologias que otimizem os processos, valorizar o comprometimento do empregado e manter atenção ao bem-estar dos profissionais.

Neste momento, a meta é encontrar o melhor caminho para os profissionais e para as empresas. A tendência é que as equipes venham a se tornar cada vez mais híbridas. Os colaboradores em home office poderão executar suas tarefas de suas casas ou utilizando espaços compartilhados, como no modelo conhecido como *coworking*.

Após análise da literatura estudada, fica absolutamente claro que é urgente tratar as questões relativas à regulamentação para garantir ao trabalhador as mesmas condições de trabalho presenciais. Para tanto, é necessário construir formas mais efetivas, justas e menos burocráticas para integrar este trabalhador a esta nova realidade.

Nesse contexto, é necessário avaliar o que foi garantido até agora, fruto de muitas reivindicações trabalhistas, e adequar o que melhor representa esta nova relação. Está mais do que claro que soluções de curto prazo não resolvem a questão. O que precisamos é de leis atualizadas que atendam a esta nova demanda e, com isso, fortaleçam as futuras relações de trabalho que seguem uma tendência a se tornarem cada vez mais fluidas. É preciso transparência e ética nas ações a serem implementadas pelas organizações.

Este estudo está estruturado em sete capítulos, além desta introdução, de maneira que se pretende evidenciar esse novo fazer do trabalho remoto e como o trabalhador está reagindo a esta modalidade. Isso observando as novas leis que

orientam essas relações, a reorganização dos ambientes de trabalho e as novas tecnologias disponibilizadas.

Nesse sentido, será demonstrada a necessidade de rever leis, valores e desmistificar conceitos por parte de toda a sociedade. Apesar de toda a dificuldade que toda mudança traz, será possível apresentar possibilidades de soluções para empregador e trabalhador.

2. LEGISLAÇÃO

A pandemia de covid-19 trouxe um grande desafio para o mundo do trabalho. Ressalta-se que o trabalho remoto já era utilizado, mas não em grande escala como passou a ocorrer durante a pandemia. A legislação existente não era abrangente o bastante para atender a este novo momento. A Medida Provisória nº 1.108, que foi assinada em 25 de março de 2022 e teve sua publicação no Diário Oficial três dias depois, veio solucionar esta lacuna (BRASIL, 2022a).

Inicialmente, seu prazo de validade era até o dia 26 de maio de 2022, mas o senador Rodrigo Pacheco autorizou sua prorrogação por mais 60 dias. Em 5 de setembro de 2022, a medida provisória foi sancionada pelo Presidente da República.

A partir de então, passa a vigorar a Lei nº 14.442/2022, que normatiza e regulamenta os direitos e os deveres das empresas e seus colaboradores (BRASIL, 2022b). Esse dispositivo legal reajustou alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que regulavam o trabalho remoto ou o teletrabalho, e foram acrescentados nove novos parágrafos (BRASIL, 1943).

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (BRASIL, 2022b, recurso online).

2.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA LEI Nº 14.442/2022

As principais alterações na CLT advindas da promulgação da Lei nº 14.442/2022 foram com relação ao auxílio-alimentação, às regras do teletrabalho, aos aprendizes e estagiários em trabalho remoto, ao trabalho remoto no exterior e ao controle da jornada de trabalho.

2.1.1 Auxílio-alimentação

A Lei nº 14.442/2022 alterou várias questões trabalhistas importantes que impactam a vida do trabalhador e das empresas. De acordo com a nova lei, o auxílio-alimentação deve ser utilizado para compra de alimentos, sendo vedada sua utilização em outros estabelecimentos. É proibido que as empresas tenham qualquer desconto ao contratarem as empresas que fornecem o vale-alimentação. Os artigos a seguir descrevem a nova regulamentação:

Art. 2º As importâncias pagas pelo empregador a título de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, deverão ser utilizadas para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:
I – qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado; [...]

Art. 4º A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelos empregadores ou pelas empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a qual será aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização. (BRASIL, 2022b, recurso online).

2.1.2 Mudanças nas regras do teletrabalho

A Lei nº 14.442/2022 estabelece por meio do artigo 6º que: “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho” (BRASIL, 2022b, recurso online).

Com efeito, as mudanças nas regras do teletrabalho favorecem a adoção do modelo híbrido nas empresas.

Art. 75-B [...] § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 2022b, recurso online).

2.1.3 Aprendizes e estagiários em trabalho remoto

A nova lei autoriza, em seu artigo 75-B, parágrafo 6º, o trabalho remoto para estes colaboradores e trouxe mais clareza para as contratações: “Art. 75-B [...] § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes” (BRASIL, 2022b, recurso online).

2.1.4 Trabalho remoto no exterior

Para os colaboradores que atuam remotamente fora do país ou mesmo dentro do país para alguma empresa estrangeira, a relação trabalhista é regida pela legislação brasileira.

Diz a lei em seu artigo 75-B, parágrafo 8º:

Art. 75-B [...] § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (BRASIL, 2022b, recurso online).

2.1.5 Controle da jornada de trabalho

Colaboradores que atuam no regime de teletrabalho estão excluídos do regime de jornada fixa ou da jornada legal de oito horas diárias. Eles podem oferecer serviços por produção de tarefas de acordo com o ajuste no artigo 75-B, parágrafo 2º.

Para o caso de contratos com horários e jornadas estipulados, a empresa deve realizar o controle das horas trabalhadas. Se o colaborador trabalha por um contrato por jornada, como no âmbito presencial, com horários estipulados, a empresa é obrigada a realizar o controle de horas de trabalho.

A lei também é clara para empresas que possuem mais de 20 colaboradores:

Art. 74 [...] § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (BRASIL, 2019, recurso online).

2.1.6 Jurisprudências sobre Home Office

ACÓRDÃO

(Ac. 6ª Turma)

GMMGD/rb/vln/jr

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. **Agravo de instrumento desprovido.**

[...]

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 07 de abril de 2010.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator (BRASIL, 2010, recurso online).

ACÓRDÃO

(8ª Turma)

GMMEA/sk/ccs

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA. Vislumbrada violação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPD, dou provimento ao agravo de instrumento a fim de determinar o

processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido.

II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Ante o disposto no § 2º do art. 282 do CPC/2015 c/c o art. 796 da CLT, resta prejudicada a análise da preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional.

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA. Da leitura dos fundamentos decisórios constata-se ser incontroverso que o reclamante executava suas tarefas no sistema HOME OFFICE, isto é, em casa. Assim, existe a presunção de que não havia controle de horário, sendo do reclamante o ônus da prova em sentido contrário, porquanto fato constitutivo do direito pleiteado. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-562-52.2014.5.02.0029, em que é recorrente **BLACKBERRY SERVIÇOS DE SUPORTE DE VENDAS DO BRASIL LTDA.** e recorrido **JEFFERSON FRANCO DE GODOY.**

A reclamada interpõe agravo de instrumento às fls. 314/326, contra a decisão de fls. 308/311, que negou seguimento ao seu recurso de revista.

Contraminuta apresentada a fls. 333.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

[...]

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento para mandar processar o recurso de revista e determinar seja publicada certidão, para efeito de intimação das partes, dela constando que o julgamento do recurso dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da publicação, nos termos da Resolução Administrativa 928/2003 do TST; II - conhecer do recurso de revista quanto ao tema "HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. ÔNUS DA PROVA", por violação dos arts. 818 da CLT e 373, I, do NCPC e, no mérito, dar-lhe provimento para, modificando a decisão regional, restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido do autor.

Brasília, 04 de outubro de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Márcio Eurico Vitral Amaro

Ministro Relator (BRASIL, 2017, recurso online).

A C Ó R D Ã O

6ª Turma

DCPM/ ykg /

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA CARACTERIZADO. Consignado no acórdão recorrido que, embora o trabalho fosse prestado através de *home-office*, a empresa utilizava meios de controle de jornada como um sistema de informática voltado ao gerenciamento de atendimento de clientes, com alimentação diária e registro de tempo despendido, assim como evidenciada exigência do alcance de metas, resulta incólume o art. 62, I, da CLT. Entendimento em sentido diverso esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-612-06.2013.5.12.0039**, em que é Agravante **PEIXE URBANO WEB SERVIÇOS DIGITAIS LTDA.** e Agravado **ADRIANA REGINA GALDINO.**

O Desembargador Presidente do eg. TRT da 12ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto, fls. 328/335.

Inconformado, o recorrente apresentou agravo de instrumento, fls. 356/363, insistindo na admissibilidade do recurso.

Contra-minuta e contrarrazões às fls. 368 a 375.

Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria Geral do Trabalho, nos termos do regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

[...]

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 20 de Maio de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

PAULO MAIA FILHO

Desembargador Convocado Relator (BRASIL, 2015a, recurso online).

A C Ó R D ã O

7ª Turma

CMB/vd

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 62, I, da CLT.

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em *home office* por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1217-97.2011.5.09.0008**, em que é Recorrente **VICTOR KRASOWSKI FILHO** e Recorrido **HEWLETT PACKARD BRASIL LTDA.**

O reclamante, não se conformando com o despacho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (fls. 843/851) que negou seguimento ao recurso de revista, interpõe o presente agravo de instrumento (fls. 853/860) sustentando que foram preenchidos todos os pressupostos legais para o regular processamento daquele recurso.

Contra-minuta às fls. 864/866 e contrarrazões às fls. 867/871.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, § 2º, II, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

É o relatório.

[...]

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Também à unanimidade, conhecer

do recurso de revista, por violação do artigo 62, I, da CLT, e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para deferir o pagamento das horas extraordinárias, apuradas em liquidação de sentença, consideradas aquelas trabalhadas além da 8ª diária e 44ª semanal, acrescidas do adicional de 50%, com os reflexos cabíveis, a partir da média dos horários descritos na petição inicial. Eleva-se o valor da condenação em R\$10.000,00, para fins processuais, com custas, pela ré, de R\$ 200,00. Vencido o Exmo. Sr. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, que determinava o retorno dos autos à origem.

Brasília, 08 de abril de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO

Ministro Relator (BRASIL, 2015b, recurso online).

3. A TRANSFORMAÇÃO DOS ESCRITÓRIOS

Os escritórios, no decorrer das últimas décadas, passaram por várias transformações em seus *layouts*. Mobiliários e espaços físicos foram se transformando e, com isso, alterando as estruturas tradicionais de trabalho. Os modelos compartimentados, apresentados em grandes divisórias, foram substituídos por baias com limites mais baixos onde se podem ver todos os trabalhadores (ALVES, 2022).

A antiga mesa que até então pertencia a uma única pessoa foi substituída por uma estação de trabalho compartilhada. Essa mudança do *layout* favoreceu o trabalho colaborativo, dividido em equipes com horários mais flexíveis, podendo ser executado remotamente de forma híbrida (ALVES, 2022).

4. MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO

De acordo com esta proposta, é possível trabalhar de forma presencial e remota. Para isso, é preciso adequar e reformular conceitos que antes eram utilizados por gestores no modelo presencial de trabalho sem com isso perder a qualidade deles. Neste trabalho, a rotina e o fluxo de demandas acontecem de forma mais ágil e a comunicação entre as equipes precisa acontecer com mais transparência, de forma direta e assertiva, priorizando sempre a empatia e a não violência para que esta convivência se concretize de forma harmônica (ALVES, 2022).

É preciso ter em mente que uma comunicação baseada em textos, muitas vezes curtos, sucintos, torna-se motivo de dúvidas e de insatisfações se não for bem-apresentada. Isso é fundamental para que os colaboradores possam executar suas

tarefas com autonomia e competência. Fica claro que a participação de gestores que executem suas lideranças com empatia é fundamental neste processo (ALVES, 2022).

É imperioso também pensar na segurança das informações que, fora dos escritórios convencionais, acontecem nas chamadas nuvens. A tecnologia agiliza os processos, mas as leis que regulamentam esta operacionalização na prática são fundamentais (ALVES, 2022).

No Brasil, temos a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que está em vigor desde setembro de 2020 e estabelece diretrizes para garantir a proteção dos dados sob pena de punições e multas ao infrator (BRASIL, 2018).

De acordo com a Prof.^a Dr.^a Ana Frazão, docente da Universidade Federal de Brasília, a nossa legislação ainda não está pronta para as novas tecnologias. Para ela, “quanto mais a tecnologia vai sendo protagonista nessas relações, mais questões de conflitos, de riscos à Direitos Fundamentais, à democracia vão surgindo também [...]” (FRAZÃO, 2022, recurso online).

5. COWORKING – OS NOVOS MODELOS DE ESCRITÓRIOS

Durante a pandemia de covid-19, vivemos um home office elaborado no improviso, na necessidade de encontrar uma solução imediata para a manutenção dos empregos e o funcionamento das empresas. Entre tantos aprendizados que podemos tirar deste momento é que, em longo prazo, este modelo pode influenciar de forma negativa na saúde mental dos trabalhadores e, com isso, interferir na qualidade e eficácia dos serviços.

Pensando nisso, o *coworking* vem ganhando espaço entre empresários que buscam principalmente no modelo híbrido um relacionamento mais criativo, ágil e produtivo com suas equipes. Tudo isso com uma redução de custos, já que estes espaços são oportunizados com uma estrutura de sistemas de internet de ponta e salas de reuniões para videoconferências em endereços estratégicos que atendem tanto a demanda do empresário como também a do colaborador, que pode se deslocar com menos gastos de transporte e de tempo. Tudo nesse serviço é pensado para otimizar as relações de trabalho.

Este é um movimento que está se fortalecendo no mundo todo. A busca por ambientes mais fluidos propicia uma forma de relacionamento entre equipes e

empresas que geram novas oportunidades de *networking* e favorece a criação de novos produtos para atender às novas demandas do mercado.

6. TRABALHO HÍBRIDO É PARA TODOS?

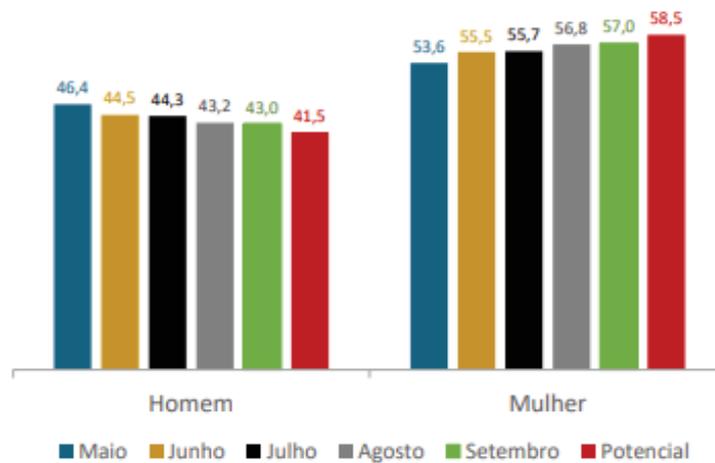
Decerto, é impossível voltar ao mundo que vivíamos antes da pandemia. Posto isso, precisamos rever nossos modelos de trabalho para entendermos a melhor maneira para implementarmos o home office, seja integralmente ou de forma híbrida. Em um país como o Brasil, com um território tão grande e diferenças culturais e econômicas ainda maiores, esse desafio para os profissionais é ainda maior.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apresentou um panorama do potencial de trabalho remoto no país. De acordo com a análise, cerca de 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações passíveis de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de pessoas ocupadas no mercado de trabalho brasileiro no horizonte da pesquisa (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

O estudo mostrou que há um predomínio nas ocupações potenciais de trabalho remoto entre mulheres (58,3%) – Gráfico 1, pessoas brancas (60%) – Gráfico 2, com nível superior completo (62,6%) – Gráfico 3, e na faixa etária entre 20 e 49 anos (71,8%) – Gráfico 4. Mais da metade desses trabalhadores em teletrabalho potencial encontra-se na região Sudeste (que tem o maior percentual, 27,7%), seguida pela região Sul, com 25,7%, e Centro-Oeste, com 23,5%. Nas regiões Norte e Nordeste, o patamar é inferior, respectivamente, de 17,4% e 18,5% (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

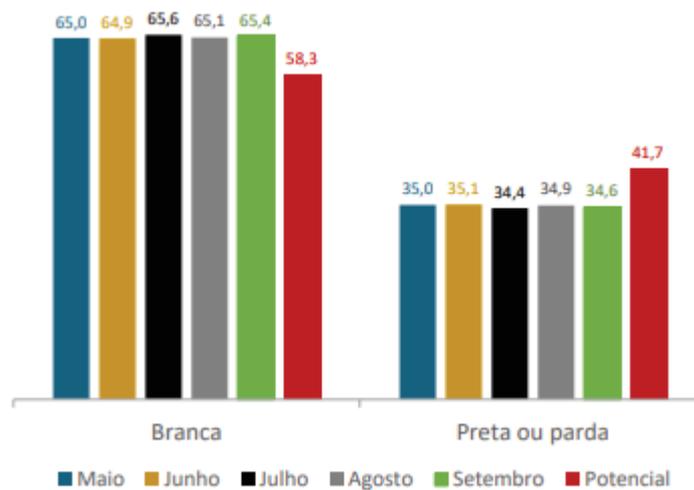
Os gráficos em questão estão apresentados a seguir:

Gráfico 1 - Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva *versus* teletrabalho potencial, por gênero (em %)



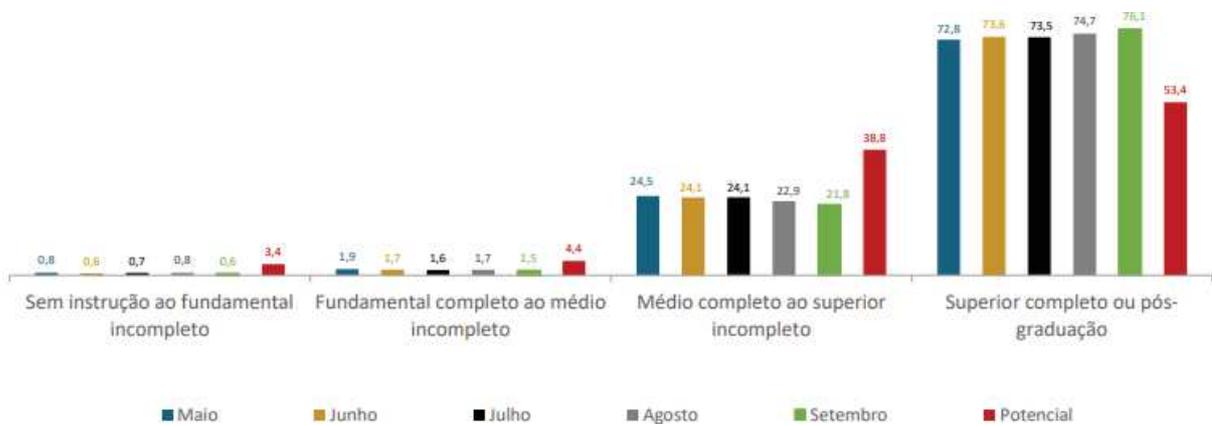
Fonte: Góes, Martins e Nascimento (2020, p. 9).

Gráfico 2 - Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva *versus* teletrabalho potencial, por raça/cor (em %)



Fonte: Góes, Martins e Nascimento (2020, p. 9).

Gráfico 3 - Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva versus teletrabalho potencial, por escolaridade (em %)



Fonte: Góes, Martins e Nascimento (2020, p. 9).

Gráfico 4 - Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva versus teletrabalho potencial, por faixa etária (em %)



Fonte: Góes, Martins e Nascimento (2020, p. 9).

Ainda de acordo com os dados do estudo apresentado pelo IPEA, embora as pessoas em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota representem 24,1% da força de trabalho, esses trabalhadores são responsáveis por 40,4% da massa de rendimentos total. O recorte por região mostrou que a maior contribuição para esse montante vem da região Sudeste, puxada principalmente pelo estado de São Paulo, que tem 47,6% do total de rendimentos efetivos gerados por pessoas em teletrabalho potencial (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Sendo assim, o contingente e o percentual de teletrabalho potencial no Brasil urbano superam o do Brasil rural. Ainda assim, haveria cerca de 650 mil pessoas em

teletrabalho potencial no campo, o que corresponde a 6,4% do total de ocupados na zona rural (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Na análise das regiões do país, o IPEA aponta que a região Sudeste conta com o maior percentual de pessoas ocupadas potencialmente em home office em ambas as zonas (29,2% urbana e 7% rural). Em contrapartida, a região Norte, cujo contingente de teletrabalho potencial nas zonas urbana e rural corresponde a, respectivamente, 20,5% e 4,9% do total de ocupados, está no outro extremo. A região Nordeste, que apresenta o quarto maior percentual de teletrabalho potencial na zona urbana (21,2%), salta para a segunda colocação quando se observa a zona rural (6,7%) (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Ao fazer o recorte por unidade federativa, a pesquisa mostra que, enquanto o Distrito Federal apresenta teletrabalho potencial de 37,8%, no Pará esse percentual cai para menos da metade (15,3%). Em todas as unidades federativas, as mulheres são maioria no teletrabalho potencial. Esse resultado é mais acentuado em Roraima, Maranhão e Piauí, onde essa participação oscila entre 64% e 66%. Por sua vez, Amapá, Santa Catarina e Ceará são os estados com resultados mais equilibrados, com a participação feminina variando de 52% a 54% (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Continuando a análise, foi verificado que, em muitas unidades federativas do Norte e do Nordeste, o percentual de pessoas pretas ou pardas no teletrabalho potencial passa de 70%, com destaque para o Amapá, onde o resultado foi de 80,5%. A exceção nessas regiões é o Rio Grande do Norte, onde o percentual fica próximo de 50%. Em nenhum estado da região Sul o total de pretos e pardos nessa situação é superior a 25%, com destaque para Santa Catarina (10,1%). Já no Centro-Oeste e em alguns estados do Sudeste, a situação é intermediária, como no Mato Grosso e em Minas Gerais, por exemplo, com 60% e 46%, respectivamente (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Ao analisar as regiões metropolitanas do país, a que mais se destaca é a de Florianópolis, com cerca de 40,4% das pessoas ocupadas em regime potencial de teletrabalho, apesar de Santa Catarina ser apenas o quinto estado no ranking de teletrabalho potencial, com 25,4% das vagas de trabalho (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020).

Fica evidente, de acordo com os dados apresentados, a necessidade de adequação do mercado a estas novas demandas, levando em consideração as dificuldades apresentadas advindas também da desigualdade tecnológica.

No decorrer deste trabalho, foram entrevistadas duas pessoas, ambas servidoras públicas do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, de Juiz de Fora, Minas Gerais. A primeira, que possui o cargo de Técnico Judiciário, formada em História pela Universidade Federal de Juiz de Fora e está terminando o curso de Direito na Rede de Ensino Doctum Juiz de Fora. E a segunda, Analista Judiciária, formada em Direito na Faculdade Vianna Junior.

Perguntas e respostas:

1. Você já trabalhou em home office?

Entrevistada 1: Nunca havia trabalhado no estilo home office, apenas presencial. No entanto, durante a pandemia do covid-19, logo quando iniciou o *lockdown*, em março de 2020, o Tribunal determinou que ficássemos em casa. Tive que comprar computador novo, sem o apoio financeiro do trabalho, uma vez que não tinha nenhum material propício para realizar as minhas atividades em casa.

Entrevistada 2: Ao passar no concurso, comecei de forma presencial, mas, a partir do ano de 2015, mesmo antes da pandemia do covid-19, eu dei continuidade ao meu trabalho de forma remota, estilo híbrido, indo ao TRT 3 (três) vezes na semana, e foi ótimo, pois me encontrei com essa forma de trabalho.

2. Qual o período?

Ambas as entrevistadas: Até hoje, sendo hoje o híbrido.

3. O que você achou?

Entrevistada 1: Trabalhar em casa tem suas vantagens, pois você faz seu horário, mesmo que agora o Tribunal tenha determinado um horário fixo, o que é algo que ainda não me adaptei. De qualquer forma, na minha opinião, as vantagens e

desvantagens se equilibram. No trabalho presencial, há uma melhor estrutura ergonômica, com computadores tecnológicos, o contato com meus colegas é importante para mim. E, em home office, posso ter o contato direto com meus familiares e fico disponível para ajudá-los, caso necessário, devido a essa flexibilidade de estar em casa. E, portanto, não tenho preferência.

Entrevistada 2: Para mim, a modalidade home office é muito produtiva, tenho uma rotina excelente quando trabalho em casa, sem a presença de distrações do setor, sendo que, antes da minha filha nascer, eu fazia hora extra sem remuneração e trabalhava em horários diversos, como a noite, pois era o que funcionava para mim. Atualmente, mesmo com minha filha e algumas interrupções devido à suas demandas, tenho ajuda da minha funcionária e ainda sim prefiro trabalhar em casa, pois já tenho todos os equipamentos, mesmo sem o Tribunal ter fornecido, e consigo ter flexibilidade para estar presente no meu ambiente domiciliar, que é algo importante para mim.

7. CONCLUSÃO

O trabalho remoto não é uma atividade nova, mas, com a pandemia, ele se intensificou por ser uma maneira de manter o trabalho e o funcionamento das empresas, em um mundo modificado por uma doença totalmente desconhecida, extremamente transmissível e que impedia as pessoas de transitarem livremente. Nesse cenário, a casa se transformou num verdadeiro *bunker*, nos quais as pessoas foram isoladas para preservar sua saúde e de onde elas garantiam seus empregos.

Passado esse momento de verdadeiro horror, o mundo foi voltando à sua normalidade e a sociedade passou a buscar formas de viver com mais sentido e qualidade de vida. O ambiente do trabalho foi extremamente impactado por este sentimento.

Não faz mais sentido, por exemplo, perder horas no trânsito para chegar ao trabalho. E mais, as empresas, ainda se recuperando de suas perdas, entendem que o home office é uma maneira eficiente de baixar custos para tentar recuperar seus lucros. Nesse sentido, ao se estabelecer em ambientes compactos, é possível economizar em contratação de pessoal, energia elétrica e internet sem perder a qualidade na utilização desses serviços.

Os chamados *coworking* oferecem esses serviços inclusos em seus contratos. Com isso, eles ganharam ainda mais credibilidade para atuar no mercado e agora expandiram a todas as profissões.

Se no auge da pandemia a solução foi trabalhar em casa evitando o contato social, hoje isso não faz mais sentido, até porque o resultado disso foi o aumento considerável de doenças, como o estresse e a ansiedade, que são porta de entrada para outras enfermidades.

As pessoas de um modo geral entenderam a importância de viver com mais qualidade. O alarmante número de óbitos em todo o mundo tornou urgente a valorização de valores e modelos mais humanos e que estavam se perdendo na correria do cotidiano.

Alimentado por este olhar, o modelo híbrido tem recebido o aceite da maioria das pessoas. É claro que ainda é preciso proceder a várias adequações para tornar essa prática boa para ambos os lados, mas com certeza caminhamos em direção a este objetivo.

A Lei nº 14.442/2022 ampliou a legislação existente e oferece às empresas e aos seus colaboradores amparo jurídico para corroborar suas relações.

Existe hoje uma maior preocupação relacionada ao conforto, melhor aproveitamento do tempo e a importância de uma vida com menos estresse no ambiente de trabalho, o que favorece a saúde mental do trabalhador e que, de acordo com os estudiosos da área, veio para ficar.

É fato que estamos vivendo hoje um novo e importante cenário nas relações trabalhistas, no qual o critério para obtenção de melhores resultados é o da colaboração, empoderamento das equipes de trabalho e priorização da qualidade na entrega em detrimento das horas trabalhadas e do local onde o trabalho é realizado. Assim sendo, e, finalmente, nos posicionando a favor da modalidade pesquisada, acreditamos que, é esperado por todos os envolvidos que isso gere mais compromisso com os resultados entregues e uma maior participação nos processos de execução para que todos saiam ganhando.

REFERÊNCIAS

ALVES, T. **Nem home nem office**. São Paulo: Editora Gente, 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13874.htm#art15. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 7 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (6. Turma). **Recurso de Revista nº TST-AIRR-612-06.2013.5.12.0039**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Trabalho externo. Controle de jornada caracterizado. Brasília, DF: TST, 2015a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f3b032da4cb1c33832aac6207ae27a55>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (6. Turma). **Recurso de Revista nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011**. Agravo de instrumento. recurso de revista. Home office: enquadramento e efeitos jurídicos. Outros temas: substituição. Acúmulo de funções. Horas extras. Adicional noturno. Horas de sobreaviso. Férias interrompidas. Decisão denegatória. Manutenção. Brasília, DF: TST, 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/aecad73cd2ce8b9cf255b8539a983e6a>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (7. Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-1217-97.2011.5.09.0008**. Agravo de instrumento em recurso de revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Horas extras. Trabalho externo. Controle indireto de jornada. Brasília, DF: TST, 2015b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2e29ecc69a3b9e3c80276419166a762c>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8. Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-562-52.2014.5.02.0029**. Agravo de instrumento em recurso de revista – recurso de revista interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014. Recurso de revista interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014 - nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional. Horas extras. Trabalho externo. Controle de jornada. Ônus da prova. Brasília, DF: TST, 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8f2d4b20983da205029b9897638743fa>. Acesso em: 15 dez. 2022.

FRAZÃO, A. [S. l.: s. n.], 2022. 1 vídeo (56s). Publicado pelo canal Migalhas. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=PET4Gm-amCE>. Acesso em: 2 out. 2022.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. S.; NASCIMENTO, J. A. S. **O trabalho remoto e a massa de rendimentos na pandemia**. Brasília, DF: IPEA, 2020. (Carta de Conjuntura nº 49 – Nota de Conjuntura 18).