

O HOME OFFICE E AS REPERCUSSÕES TRABALHISTAS NA PANDEMIA

HOME OFFICE AND LABOR REPERCUSSIONS IN THE PANDEMIC

EL HOME OFFICE Y SUS REPERCUSIONES LABORALES DURANTE LA PANDEMIA

Larissa Maria Rocha Moreira¹

Resumo

A pandemia de COVID-19 impactou significativamente a sociedade, forçou adaptações das relações sociais e de trabalho a uma nova realidade de restrições impostas pelas autoridades para preservar a saúde das pessoas em uma situação de emergência e calamidade pública. Nesse cenário, muitos empregadores adotaram o *home office* a fim de garantir a continuidade de suas atividades através do teletrabalho residencial, tanto para preservar postos de trabalho quanto a saúde individual e coletiva, evitando comprometimento irreversível da economia do país. Neste artigo, analisam-se as principais repercussões trabalhistas da adoção do *home office* no contexto da pandemia, especialmente suas vantagens e desvantagens, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, através do exame da legislação pertinente, bem como da verificação de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca do tema.

Palavras-chave: *home office*; pandemia; vantagens; desvantagens.

Abstract

The COVID-19 pandemic has significantly impacted society, forcing adaptations of social and labor relations to a new reality of restrictions imposed by the authorities to preserve people's health in a situation of emergency and public calamity. In this scenario, many employers have adopted the home office to ensure the continuity of their activities through home office, to preserve jobs as well as individual and collective health, avoiding irreversible damage to the country's economy. In this article, the main labor repercussions of home office adoption during the pandemic are analyzed, especially its advantages and disadvantages, both for workers and employers, through the examination of the relevant legislation as well as the verification of doctrinal and jurisprudential understandings on the subject.

Keywords: home office; pandemic; advantages; disadvantages.

Resumen

La pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la sociedad, lo que ha provocado una adecuación de las relaciones sociales y laborales a una realidad de restricciones impuestas por las autoridades a fin de preservar la salud de las personas ante la situación de emergencia y calamidad pública. En ese escenario, muchos empresarios tuvieron que adoptar el *home office* para garantizar la continuidad de sus actividades a través del teletrabajo domiciliario, con el propósito de preservar los empleos y la salud individual y colectiva, así como para evitar un comprometimiento irreversible de la economía del país. Este artículo analiza las principales repercusiones laborales de la adopción del *home office* en el contexto de la pandemia, especialmente sus ventajas y desventajas, tanto para trabajadores como para empleadores, a través del examen de la legislación pertinente, así como de la verificación de interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales relativas al tema.

Palabras-clave: *home office*; pandemia; beneficios; desventajas.

¹ Acadêmica do curso de Direito no Centro Universitário Internacional Uninter.¹. E-mail: larissa.m.moreira@hotmail.com

1 Introdução

No que toca às relações de trabalho, vários fenômenos de grande impacto se manifestaram, assim como surgiram desafios em todo percurso da civilização humana. Sobretudo nas últimas décadas, o aumento do intercâmbio populacional e cultural tornou algumas questões relativamente isoladas em eventos de forte impacto regional e até global.

Um exemplo desses desafios foi a pandemia de coronavírus, que surgiu na província de Wuhan, na China, e em poucos meses se espalhou por todo o globo e representou uma situação de emergência pública de saúde.

Nesse sentido, é possível destacar a necessidade de adotar algumas mudanças drásticas e rápidas para controle da nova doença, como ações relacionadas à limitação de contato físico entre as pessoas, pois o vírus é transmitido principalmente por via aérea.

O setor trabalhista também precisou adequar-se rapidamente à nova realidade e aos impactos causados por essas mudanças, o que resultou no aumento significativo da adoção do teletrabalho para a prestação de serviços em diversos setores, sem prejuízo de outras medidas legais emergenciais, tais como: a redução de salários e suspensões de contrato de trabalho, flexibilização das regras de férias individuais e coletivas, banco de horas, etc., possibilitadas inicialmente pelas Medidas Provisórias 927/2020², 936/2020³, 1.046/2021⁴ e 1.109/2022⁵, posteriormente convertidas na Lei n.º 14.020/2020⁶ e na Lei n.º 14.437/2022⁷.

Em vista disso, o Brasil, como grande parte da comunidade global, foi fortemente afetado pelos impactos da nova realidade, que expuseram brechas e deficiências do sistema laboral, causando grande desorientação sobre questões jurídicas na esfera trabalhista.

O objetivo deste artigo é apresentar uma verificação geral dos impactos e das repercussões dessa conjuntura para o *home office*, através da organização e do desenvolvimento de tópicos sobre os temas relacionados a seguir.

O primeiro tópico aborda o contexto geral, apresenta o tema, bem como destaca sua importância e relevância na atualidade; no segundo, analisam-se os conceitos, as diferenças e as convergências a respeito do teletrabalho e do *home office*, especialmente o entendimento e a

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

⁶ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

interpretação relativos ao contexto da pandemia.

O terceiro tópico contém análise sobre a questão da implementação da infraestrutura telemática necessária para o bom desenvolvimento do *home office*, bem como a responsabilidade pelo seu custeio de acordo com a legislação pertinente e alguns entendimentos doutrinários.

No quarto e no quinto tópicos deste artigo, examinam-se os aspectos relativos às vantagens, desvantagens e consequências da adoção do teletrabalho *home office* no contexto da pandemia de COVID-19, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Cabe mencionar que, no presente estudo, a análise legal e a pesquisa doutrinária foram as principais metodologias usadas para desenvolvimento do tema.

2 Conceitos de teletrabalho e trabalho *home office*

O trabalho realizado fora das dependências do empregador torna-se mais comum em virtude da evolução tecnológica e das diversas possibilidades criadas por esse processo. Além disso, em decorrência da pandemia da COVID-19, várias atividades sociais e profissionais foram prejudicadas ou restringidas, como, por exemplo, viagens e reuniões.

O teletrabalho também representou ferramenta bastante útil para reduzir, em certa medida, a crise econômica gerada pelas restrições de diversas atividades laborais na pandemia.

Nesse sentido, conforme mencionam Carolina Tupinambá Faria e Marina Novellino Valverde, teletrabalho e *home office*, que “antes ocupavam um lugar secundário em nossa sociedade, apareceram como solução para muitos problemas” (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 224).

Ou seja, tornaram-se interessantes soluções alternativas para contornar o obstáculo e o desafio das restrições impostas durante a pandemia, especialmente por representarem medida preventiva e protetiva de saúde pelo fato de possibilitarem realização de trabalho e distanciamento social, visto que o cronograma de vacinação da sociedade ainda não havia sido implementado de forma ideal e segura no início da nova pandemia.

O teletrabalho e o *home office* viabilizaram e oportunizaram a manutenção do vínculo laboral para muitos trabalhadores em tempos de crise sanitária.

Por outro lado, segundo Raquel Gonçalves Caldeira Brant Losekann e Helena Cardoso Mourão, “a intensificação do teletrabalho durante a pandemia COVID-19 vem acompanhada de grandes dificuldades e desafios” (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 73).

Assim, foi necessário encarar esses desafios, no sentido de implementar *home office*, especialmente para adaptação do trabalhador e busca do equilíbrio para que essa nova realidade não prejudique o convívio familiar e os afazeres de tarefas domésticas e escolares, isto suscitou reflexão sobre como encontrar harmonia entre trabalho produtivo com qualidade e saúde mental do trabalhador, durante e mesmo após a pandemia.

A importância do tema é tamanha que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem o Capítulo II-A exclusivamente dedicado ao trabalho remoto, incluído pela reforma trabalhista, Lei n.º 13.467/2017.⁸

Com relação ao teletrabalho, Denise Fincato e Gilberto Stürmer ensinam:

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (FINCATO; STÜRMER, 2020, [n. p.]).

O *home office*, especificamente, é o teletrabalho no domicílio do empregado, através de meios telemáticos.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1068) esclarece:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de visto do mundo laborativo:

- b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendocomum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, ostralhadadores no setor de calçados, as doceiras, etc.;
- b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes;
- b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).

Com relação à principal diferença entre teletrabalho e *home office*, Vasconcelos, Costa e Almeida (2021, p. 61) ensinam:

[...] se pode notar é que o teletrabalho tem um regulamento próprio desde a reforma trabalhista, no entanto, o *home office* ainda não possui dispositivo próprio tratando de suas particularidades, ainda sendo utilizado o conceito de trabalho em domicílio disposto no artigo 83, da CLT: “Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família,

⁸ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 3 set. 2022.
Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança. Curitiba, v. 6, n. 1, p. 3-24, jan./jun. 2023

por conta de empregador queo remunerere”.

Ante o exposto, percebe-se que o teletrabalho possui uma regulamentação própria, ao passo que o *home office* ainda não tem previsão legal específica, sendo entendido como modalidade de teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador.

2.1 Teletrabalho

Entende-se por teletrabalho a modalidade de prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante ou não, com o uso de tecnologias de informação.

Ou seja, trata-se da realização, a distância, da atividade laboral, por meio de ferramentas e sistemas eletrônicos informatizados de telecomunicação, geralmente fora das dependências da empresa.

Os principais aspectos relativos ao teletrabalho estão previsto no artigo 75-B da CLT, nos seguintes termos:

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 configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.⁹

Dessa forma, percebe-se que o teletrabalho pode ou não ocorrer preponderantemente fora das dependências ou do estabelecimento do empregador, sendo a comunicação entre as partes feita através de meios tecnológicos ou informatizados, tais como computadores, celulares, etc.

Cumpré destacar que, mesmo no teletrabalho, permanece a subordinação do trabalhador ao seu empregador, vez que este poderá, através dos meios telemáticos mencionados, controlar produtividade e desenvolvimento do trabalho fora do ambiente físico da empresa, conforme se extrai do parágrafo único do art. 6º da CLT¹⁰, o qual dispõe que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

É importante mencionar que não se deve confundir o teletrabalho com o trabalho externo, vez que este não pode ser realizado nas dependências da empresa pela natureza da atividade, como é o caso dos entregadores, instaladores de internet, tv a cabo, entre outros.

Vólia Bomfim Cassar (2010) entende como trabalhador externo “aquele que executa seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle”.

As atividades do teletrabalho, apesar de serem realizadas fora das dependências do empregador por acordo celebrado entre as partes, poderiam ser realizadas na própria empresa.

Ademais, o comparecimento, ainda que de modo habitual, para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Cabe mencionar que, antes da publicação da Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022¹¹, convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022¹², o entendimento era de que o teletrabalho se limitava à realização de atividades preponderantemente a distância.

Além disso, o empregado sujeito a tal regime poderá prestar serviços por jornada,

⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 3 set. 2022.

¹⁰ Ibid., art. 6.º.

¹¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#:~:text=mpv1108&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943. Acesso em: 27 nov. 2022.

¹² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 27 nov. 2022.

submetendo-se, nesse caso, ao controle de jornada das horas trabalhadas, com direito ao pagamento de horas extras.

Por outro lado, também é possível realizar o teletrabalho por produção ou tarefa, hipótese em que não há controle de jornada do empregado, nos termos do § 3.º do art.75-B da CLT, que dispõe: “Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação”.¹³

Nesse sentido, a sexta turma do TRT da 1.ª região decidiu nos seguintes termos:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho.¹⁴

Portanto, o empregado em teletrabalho estará dispensado do controle de jornada quando a prestação do serviço tiver sido pactuada por produção ou tarefa. Todavia, nesse caso, permanece ainda a possibilidade de o empregador controlar a produtividade através dos meios telemáticos do teletrabalho.

2.2 Trabalho *home office*

O *home office* é o termo em inglês para o trabalho realizado na residência ou no domicílio do empregado. Ou seja, seu domicílio torna-se seu local de trabalho.

Em tradução livre, *home office* significa “escritório em casa”. Apesar de não haver previsão legal específica, essa modalidade de trabalho aumentou bastante durante a pandemia COVID-19.

É importante destacar que, na prática, os tratamentos legais do teletrabalho e do *home office* podem ser similares, dada a omissão legal acerca do *home office*.

Nesse sentido, Brenda Silva Sena (2020, [n. p.]), citando Ricardo Calcini e Dino Araújo de Andrade, aduz que “*home office* é realizado exclusivamente no domicílio, enquanto que o teletrabalho pode ser feito em qualquer ambiente, desde que seja de modo remoto”.

De acordo com o entendimento de Marco Aurelio Serau Junior e Isabel Seccon Iantas

¹³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 3 set. 2022.

¹⁴ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1322695516>. Acesso em: 23 nov. 2022.

(2020, p. 74):

O teletrabalho, sobretudo a partir da previsão do art. 6º, p. único, da CLT, pode ser conceituado como um gênero que abarca todas as formas de trabalho realizado fora das dependências do empregador, especialmente a partir do uso de ferramentas tecnológicas que facilitam a continuidade da subordinação jurídica, mesmo à distância.

Dentre o gênero do teletrabalho existe um segmento específico, e que às vezes acaba sendo considerado como seu sinônimo, o *home office*.

Em que pese uma grande proximidade conceitual entre ambos, *home office* é apenas uma das espécies de teletrabalho, que se dá no interior do âmbito residencial dos trabalhadores e trabalhadoras (daí *home office*).

O trabalho remoto é o trabalho desempenhado externamente às dependências do empregador, mas não no âmbito residencial dos empregados e empregadas, podendo ser efetuado, por exemplo, em pontos de apoio montados pelas empresas ou em locais de *coworking*. (in “O abuso do teletrabalho a partir da legislação emergencial da pandemia covid-19”).

Portanto, o *home office* é realizado **exclusivamente** no domicílio, enquanto o teletrabalho pode ocorrer em qualquer ambiente fora da empresa, através de tecnologias de informação e de comunicação, requisito fundamental estabelecido pelo art. 75-B da CLT¹⁵ para qualquer modalidade de teletrabalho.

No entanto, quando o trabalho em domicílio não se enquadrar como regime de teletrabalho, entende-se que o trabalhador permanecerá regido pelas regras de prestação de serviços das atividades presenciais na empresa, definidas contratualmente entre as partes ou regulados por acordos ou convenção coletivas pactuados com os respectivos sindicatos, nos termos dos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Como exemplo do trabalho em domicílio comum, é possível citar o caso das profissionais de costura que realizam suas atividades regulares, como a elaboração de peças inteiras ou arremates de roupas em casa, cuja produção enviam para as dependências da empresa.

3 Telemática no teletrabalho e trabalho *home office*

Evidentemente, o *home office* demanda uso de tecnologia de informação e comunicação, tendo em vista que o trabalhador, como regra geral, desenvolverá suas atividades laborais, ou parte delas, fora das dependências da empresa.

No entanto, o legislador não estabeleceu categoricamente sobre quem o custo da aquisição

¹⁵ **Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança. Curitiba, v. 6, n. 1, p. 3-24, jan./jun. 2023

e utilização dessa infraestrutura deve recair, portanto, essa questão deve ser primordialmente considerada quando as partes pactuarem o teletrabalho no contrato, como forma de evitar dissabores na relação laboral, especialmente pelo fato de que o trabalho realizado fora das dependências do empregador não se distingue daquele executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, inclusive para fins de controle e supervisão, conforme dispõe o art. 6º, caput e parágrafo único da CLT.¹⁶

Cumpra mencionar que o art. 75-D, da CLT, limitou-se a determinar que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, adequada à prestação do trabalho remoto, ou pelo eventual reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito celebrado pelas partes.

Portanto, sob uma análise estritamente legalista, os custos com a telemática, tais como com a aquisição de equipamentos eletrônicos, energia elétrica, internet, etc., podem ser suportados pelo empregador ou pelo empregado, conforme necessidade e possibilidade financeira das partes, desde que estabelecidas no contrato de trabalho.

Entretanto, apesar dessa previsão legal, há entendimentos doutrinários contrários a tal possibilidade da CLT, no sentido de que o risco da atividade econômica não pode ser suportado pelo empregado. É o ensinamento de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 137):

O artigo 75-D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho.

Sob essa ótica, ainda que exista cláusula contratual para responsabilizar o empregado por tais custos, prevalecerá a responsabilidade do empregador por arcar com todas as despesas necessárias e vinculadas à prestação de serviço, considerando a impossibilidade de transferir ao trabalhador o risco da atividade econômica da empresa, conforme os termos do art. 2º, da CLT, que dispõe: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.¹⁷

¹⁶ **Art. 6º** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (redação dada pela Lei n.º 12.551, de 2011).

Parágrafo único: os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

¹⁷ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 3 set. 2022.

No mesmo sentido, Gaspar e Veiga (2020, [n. p.]) compreendem da seguinte forma:

[...] apenas quanto a eventuais instrumentos de propriedade do trabalhador e sem qualquer custo adicional, utilizados na prestação dos serviços (ilustrativamente, rede de internet também utilizada para atividades particulares do trabalhador e de sua família), seria possível a absorção pelas despesas ordinárias já custeadas pelo obreiro, se isso, contudo, não implicar aumento de despesas.

Com relação ao pagamento de ajuda de custo para o desenvolvimento do trabalho em *home office*, a quarta turma do TRT da 3ª Região decidiu, em 17 de dezembro de 2021, o seguinte:

AJUDA DE CUSTO - HOME OFFICE. Em razão da pandemia por Covid-19, o autor passou a laborar em regime de teletrabalho. A reclamada, por sua vez, admitiu que não disponibilizou equipamentos, tampouco concedeu ajuda de custo, para que o autor desempenhasse as funções laborais na modalidade remota. Constitui responsabilidade do empregador o fornecimento, aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura adequada à prestação de trabalho, assim o reembolso de despesas arcadas pelo empregado com o trabalho remoto faz-se necessária. Acrescente-se que os riscos do empreendimento econômico são do empregador (art. 2º, *caput*, da CLT), não podendo transferi-los ao empregado. Assim, nenhum reparo merece a r. sentença recorrida (art. 895, § 1º, IV, da CLT), porquanto razoável e proporcional a indenização pelas despesas com internet e energia elétrica no valor fixado (R\$70,00 mensais), no período de 01-3-2020 até a rescisão contratual.¹⁸

No entanto, a sexta turma do TRT da 9ª Região externou entendimento no sentido de que o ressarcimento de despesas à título de ajuda de custo é devido apenas quando houver comprovação dos gastos pelo empregado, nos seguintes termos:

RESSARCIMENTO DE DESPESAS TELETRABALHO. Ausente comprovação das despesas sofridas, o pedido de indenização foi rejeitado na sentença. O autor recorre dessa decisão, aduzindo que não recebia ajuda de custo pelo teletrabalho realizado por meio de equipamentos próprios, visto que o único equipamento fornecido pela ré foi um “head set”. Assim, requer o ressarcimento das despesas sofridas durante o período de trabalho à distância, indenizando inclusive o prejuízo do notebook danificado. [...] Conforme decorre das características básicas da relação de emprego, compete ao empregador assumir os riscos da atividade empresarial, de acordo com o art. 2º da CLT (princípio da alteridade). Dentre estes riscos estão abrangidos os prejuízos sofridos ou as despesas eventualmente realizadas pelos empregados para possibilitar a consecução da atividade empresarial. [...] Desta forma, se ao empregado for ilegitimamente atribuído o ônus de arcar com as despesas de desenvolvimento do trabalho, inclusive com imposição de utilização de ferramentas ou maquinário próprio, poderá o trabalhador demandar, conforme autoriza a legislação civil, o pagamento de indenização por danos patrimoniais, pois se estará diante de dano material ligado inequivocamente a um ato ilícito do empregador, este consistente na ilegal atribuição dos ônus da atividade econômica ao empregado. [...] Nesta esteira, destaco que é do empregado o ônus probatório (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC) de demonstrar documentalmente quais foram os prejuízos que deixaram de ser ressarcidos ou evidenciar que eventuais valores reembolsados pelo

¹⁸ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1345184626/inteiro-teor-1345184636>. Acesso em: 23 nov. 2022.

empregador eram insuficientes para cobrir os gastos do autor com a execução dos serviços em favor da reclamada. Este esforço probatório do demandante deve ser realizado, inclusive intensificado, também quando as normas coletivas fixarem valor para reembolso dos gastos pessoais no desempenho da função. Contudo, na hipótese dos autos, a autora não se desincumbiu desse encargo probatório porquanto não comprovou as despesas sofridas, deixando de apresentar os valores desembolsados ou majorados em decorrência do teletrabalho. [...] Diante do exposto, ausente prova das despesas alegadas, não há que se falar em ressarcimento.¹⁹

Cabe também mencionar que, na hipótese de o empregador fornecer infraestrutura e equipamentos necessários para o exercício do teletrabalho, entende-se, diante do exposto, que, de forma preventiva, tais equipamentos não poderão ser objeto de desconto do trabalhador, tendo em vista serem utilidades que não integram a remuneração, conforme inteligência do parágrafo único do art. 75-D da CLT, o qual aduz:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Dessa forma, a definição clara acerca do custeio dos valores necessários para o desenvolvimento do teletrabalho em *home office* é extremamente importante para evitar sobrecarga financeira do trabalhador, bem como dissabores entre as partes, a fim de preservar a boa-fé contratual.

Cumpra ainda mencionar que o teletrabalho pode representar benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. No entanto, esse aspecto será analisado nos itens a seguir.

4 Diminuição das despesas do empregado e do empregador

É inegável que a adoção do *home office* durante a pandemia de COVID-19 representou importante ferramenta para a manutenção contratual de trabalhadores dos mais diversos setores diante das muitas restrições sociais e sanitárias impostas a vários setores produtivos e de serviços.

No entanto, apesar da situação de calamidade pública vivenciada nesse período, deve-se destacar que a dinâmica da prestação de serviços no *home office* tornou perceptível a possibilidade

¹⁹ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1335471213/inteiro-teor-1335471254>> Acesso em: 23 nov. 2022.

de redução de custos, tanto ao trabalhador quanto ao empregador, além de outras vantagens.

Para o empregador, há vantagens na redução de custos com despesas relativas à infraestrutura imobiliária e, conseqüentemente, pode haver redução de despesas com pagamento de aluguel, telefone, água, eletricidade, higienização do ambiente, etc.

Além disso, a empresa poderá se beneficiar de maior produtividade, considerando o fato de que o trabalhador em *home office* tem mais autonomia e geralmente se sente mais responsável, confiante para realizar o seu trabalho.

Portanto, tem a possibilidade de produzir mais e melhor. Nesse sentido, Dhoulgas Araújo Soares (2017, [n. p.]) aduz:

Para a empresa há redução de custos, pois pode eximir vale transporte, despesas com as instalações como água, energia, aluguel, telefone, higienização, móveis, dentre outros; ponto essencial é a produtividade porque quando labora fora do ambiente da empresa, o teletrabalhador exerce suas funções com maior motivação, pelo fato de não estar no mesmo local que seus chefes.

Cabe ainda destacar que o trabalhador em *home office* pode reduzir gastos com alimentação ao optar por comer o que prepara na própria casa, em vez de pagar mais caro em refeições de restaurantes ou em lanchonetes.

Outro custo sensivelmente reduzido diz respeito a combustível ou ao transporte público para deslocamento do empregado, além da vantagem de ter maior liberdade de horários, conforme será exposto no item a seguir.

5 Liberdade de horários e aproveitamento do tempo dedeslocamento

O trabalho *home office* flexibiliza o tempo e o espaço usado para o desenvolvimento das atividades laborais, considerando a desvinculação da sede física da empresa, o que representa maior autonomia do trabalhador quanto à organização de suas tarefas profissionais e pessoais. Ou seja: com maior autonomia e flexibilização, o trabalhador pode aprimorar a organização da sua rotina diária e do seu tempo livre, melhorar a qualidade do convívio familiar, tratar de assuntos pessoais e se engajar, por exemplo, na prática de exercícios em horários alternativos para reduzir o sedentarismo, ou aproveitar para ler mais, preparar uma alimentação com maior qualidade, além de ter mais tempo para descanso físico e mental.

É o entendimento de Dhoulgas Araújo Soares (2017, [n. p.]):

Para o teletrabalhador há diversas vantagens, dentre elas, mais tempo para dedicar à família, tendo em vista que o labor será realizado no próprio domicílio ou em local mais próximo a sua residência; o que aumenta a convivência com seus filhos, esposo, esposa e outros familiares.

Outro fator importante é a redução dos gastos com deslocamento realizado diariamente para a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô. Mesmoseendo escritório mais próximo da residência do teletrabalhador, há redução de gastos e tempo.

A realização das atividades profissionais a partir da residência do trabalhador pode representar maior conforto em relação ao vestuário, por permitir usar roupas casuais na maior parte do tempo, sem necessidade de cumprir um código de vestimenta restrito determinado pelo empregador.

Também é possível destacar a melhora da qualidade de vida do trabalhador por fatores relacionados à redução da pressão psicológica de um ambiente competitivo na sede física da empresa, além da redução de interrupções e interferências desnecessárias, cujo resultado positivo é a diminuição do estresse e aumento da concentração, produtividade e qualidade do trabalho realizado.

Nesse sentido, Manuel Martín Pino Estrada (2002, p. 2) aponta como principais vantagens para o empregado:

- Aumento da produtividade, pois está comprovado que o teletrabalhador precisa de menos tempo para produzir em casa o que produziria no escritório;
- A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional;
- No caso de um trabalhador ser um deficiente físico, o que dificultaria seu deslocamento, o teletrabalho lhe abriria um mundo de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também.

No mesmo sentido, Vasconcelos, Costa e Almeida (2021, p. 68) mencionam:

Dessa forma, se o teletrabalho for aplicado corretamente, a flexibilização do trabalho contribui para a diminuição do estresse ocasionado pelo trabalho e o trabalhador permanece mais tempo ao lado de sua família, considerando que na grande maioria dos casos o teletrabalho será exercido no próprio domicílio, apesar de não ser uma regra.

Dessa forma, é notório que o *home office* pode representar aumento da qualidade de vida, além da redução de custos, tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

Contudo, não se pode esquecer os possíveis riscos e malefícios que essa forma de prestação

de serviços pode representar quando não houver observância dos preceitos legais ou bom senso, conforme exposto no item a seguir.

6 As armadilhas do *home office*

Apesar dos diversos benefícios que *home office* pode oferecer, é importante mencionar aspectos negativos ou desvantagens que devem ser analisados.

Com relação ao trabalhador, o isolamento social tem posição de destaque, pois limita significativamente as interações e o contato pessoal com os colegas de trabalho e superiores, o que eventualmente pode prejudicar a qualidade do trabalho realizado, especialmente pela inexistência de troca de informações e debates com os colegas.

Além disso, o isolamento social também pode trazer prejuízos quanto ao aproveitamento das oportunidades relativas ao crescimento profissional do trabalhador pela falta de visibilidade decorrente do distanciamento dos superiores hierárquicos.

Nesse sentido, Dhoulgas Araújo Soares (2017, [n. p.]) aponta:

O teletrabalhador também passa por algumas dificuldades, tais como, o distanciamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana.

O distanciamento faz com que a troca de experiências entre eles extermine, já que não terão contato físico para conversarem sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço.

No mesmo sentido, Manuel Martín Pino Estrada (2002, p. 3) destaca como aspectos negativos do *home office* e teletrabalho:

- Isolamento social;
- Oportunidade de carreira reduzidas;
- Maior possibilidade de ser demitido devido à falta de envolvimento emocional com nível hierárquico.

Outro aspecto negativo para o trabalhador é a dificuldade para desvincular trabalho e vida familiar. Quando o empregado tem dificuldade para se organizar e definir adequadamente horários para afazeres pessoais e domésticos, isso pode prejudicar sua produtividade e qualidade no trabalho.

Além disso, a falta de colaboração dos familiares pode acarretar distrações que prejudicam o desenvolvimento e bom andamento do trabalho.

Todas essas situações podem gerar sobrecarga emocional do trabalhador, prejudicando também a sua desconexão — entendido como o afastamento da atividade laboral para descanso, relaxamento e lazer — e representar prejuízos à saúde e vida privada.

Sobre a desconexão, Rafael Neves Harff (2017 [n. p.]), ensina:

O Direito à Desconexão consiste, portanto, no direito do empregado de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares, outras atividades de seu interesse e ao ócio, enfim, todas as demais atividades não relacionadas ao seu trabalho. É a liberdade de usar o seu tempo de vida livremente, da forma que entender mais conveniente, sem estar, de qualquer maneira, vinculado às suas atividades laborais neste período. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias.

Ainda nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 298) esclarece:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Sobre o mesmo tema, Vólia Bonfim Cassar (2010, p. 2) complementa:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

Portanto, o descanso efetivo e de qualidade é primordial para a saúde do trabalhador, especialmente no *home office*, em que os meios telemáticos usados para o trabalho por vezes forçam ao excesso de atividade on-line, de maneira que dificultam a definição de limites entre jornada de trabalho e tempo de descanso.

Apesar da jurisprudência não estar totalmente consolidada nesse sentido, a inclinação é para o pagamento de horas sobreaviso pelo empregador que não observar a questão da desconexão do trabalhador.

Nesse sentido, a sétima Turma do TRT da da 1ª Região apresentou o entendimento de que é devido o pagamento de horas de sobreaviso quando não houver desconexão adequada do trabalhador:

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. SÚMULA Nº 428 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O uso de aparelho celular fornecido pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. No entanto, considera-se em sobreaviso o empregado que deve permanecer com o aparelho ligado fora da duração normal do trabalho, sendo acionado para o serviço durante o descanso, em regime equivalente a um plantão no qual não usufruía verdadeiramente do direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer durante seu período de descanso. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido.²⁰

Dessa forma, é importante que o empregador providencie meios adequados para o controle de jornada ou produtividade do trabalhador, como forma de evitar prejuízo ao direito de desconexão e garantir a manutenção de sua saúde, nos termos acima mencionados.

Sob esse contexto, sabe-se que a pandemia de COVID-19 aumentou substancialmente a demanda por teletrabalho *home office*. Segundo levantamento realizado por Daniel Mello (2020, [n. p.]), Repórter da Agência Brasil:

O trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou, em abril, dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil. O percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%). Entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de *home office* ficou em 55% e em 31%, entre as pequenas. Um terço do total das empresas (33%) disse que adotou um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana.

De acordo com o estudo, 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de *home office*, quase todos os que teriam a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%.

No entanto, cumpre destacar que, paralelamente ao aumento da adesão do *home office*, houve também um significativo aumento do número de pessoas com sintomas de ansiedade, depressão e desenvolvimento da doença conhecida como síndrome de esgotamento profissional, mais comumente chamada síndrome *de burnout*.

Nesse sentido, Pastora do Socorro Teixeira Leal (2022, [n. p.]) esclarece os principais efeitos relacionados à síndrome *de burnout*:

A síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional caracteriza-se por distúrbios emocionais e físicos, manifestações de exaustão vital extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, de muita pressão e de

²⁰ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1205277995>. Acesso em: 23 nov. 2022. Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança. Curitiba, v. 6, n. 1, p. 3-24, jan./jun. 2023

responsabilidades elevadas que desencadeiam sintomas que começam de forma leve e vão se agravando ao longo do tempo: sofrimentos psicológicos e problemas físicos, fadiga ou cansaço excessivo físico e mental, tonturas, dores de cabeça frequentes, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e de insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e de desesperança, alterações repentinas de humor, irritabilidade, isolamento, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, nervosismo, etc.

Em reportagem publicada em 18 de maio de 2021²¹, Marcela Gava, da empresa Capterra, apresentou o resultado de um levantamento de dados relativos aos principais mal-estares vivenciados pelos trabalhadores que estiveram em *home office* em 2020 e meados de 2021, juntamente do percentual de empregados afetados por esses mal-estares: 41% apresentaram dor de cabeça; 37% apresentaram dificuldade de concentração; 34% apresentaram problemas de sono; 26% apresentaram sensação de solidão; 20% apresentaram tristeza; 17% apresentaram incapacidade de realizar tarefas; 13% apresentaram perda de memória; 9% apresentaram perda de autocontrole.

No mesmo sentido, Marcela Gava também destacou a estatística dos principais fatores que aumentaram o nível de estresse dos trabalhadores de pequenas e médias empresas (PMEs) que migraram para *home office* ao longo do ano de 2020 e meados de 2021²²: 47% apresentou dificuldade em gerenciar a vida doméstica e o trabalho ao mesmo tempo; 43% apresentou receio de perder o emprego; 39% sentia pressão da carga de trabalho; 37% apresentou sensação da necessidade de estar sempre conectado; 35% sentiu falta de visibilidade por não saber se o empregador reconhece o esforço do funcionário; 30% apresentou problemas de comunicação com os colegas.

Além disso, Ricardo Calcini e Leandro Bocchi de Moraes (2022, [n. p.]) destacam alguns números sobre o crescimento da doença e dos sintomas relacionados no ano de 2021, auge da pandemia de COVID-19:

Uma investigação realizada pela LHH do Grupo Adecco concluiu que 38% das pessoas entrevistadas afirmaram terem sido afetadas pela doença ao longo do ano de 2021, enquanto para 32% houve uma piora considerável da saúde mental. [...] De outro norte, segundo um estudo da Pnad difundido pelo Ipea, desde o início da pandemia foi constatado que 8,2 milhões de pessoas passaram a laborar em suas residências. Ainda, para o Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da USP, os casos de ansiedade e depressão aumentaram.

Portanto, percebe-se uma correlação entre o aumento dos problemas de saúde mental do

²¹Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 22 nov. 2022.

²²Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 22 nov. 2022.

trabalhador e a adoção do *home office* durante a pandemia, de forma que os empregadores devem considerar a aplicação de medidas orientativas e preventivas para preservação da saúde no *home office*. É a determinação do artigo 75-E da CLT:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.²³

Além da preocupação com a saúde ocupacional do trabalhador, o empregador também precisou enfrentar outros desafios.

Muitas empresas, especialmente aquelas de menor poder aquisitivo, precisaram realizar um considerável investimento em tecnologia e infraestrutura (quando não repassaram esse ônus ao trabalhador) para possibilitar a transição do trabalho presencial para o *home office*, aumentando o endividamento a curto prazo.

Do exposto, percebe-se que as circunstâncias anteriormente mencionadas impactaram negativamente, em certa medida, a saúde social e mental dos trabalhadores, em consequência da necessidade de rápida adaptação pessoal e tecnológica relacionada ao *home office*, além da necessidade de aprendizado forçado de novas linguagens tecnológicas no contexto da realidade imposta pela pandemia de COVID-19.

7 Considerações finais

O *home office* representou, na pandemia de COVID-19, importante instrumento para assegurar a manutenção de empregos e da saúde financeira, e até mesmo para evitar a falência, de empresas, especialmente pela imposição de diversas medidas restritivas pelas autoridades, a exemplo do isolamento social, como tentativa de frear o aumento da contaminação.

Empresas e empregados precisaram se adaptar rapidamente ao novo cenário de pandemia. No entanto, essa mudança gerou diversos efeitos positivos e negativos para ambos.

Apesar de previsão legal acerca do teletrabalho, a falta de regulamentação mais clara e precisa a respeito do *home office* gerou inicialmente certa insegurança jurídica quanto a aspectos e regras que deveriam ser adotadas pelas empresas, especialmente sobre a responsabilidade de custos

²³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 03 set. 2022. Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança. Curitiba, v. 6, n. 1, p. 3-24, jan./jun. 2023

para implementação de infraestrutura necessária para o exercício do trabalho, controle de jornada e limite de autonomia e liberdade concedida aos trabalhadores, além da necessidade de repasse de instrução adequada ao trabalhador sobre procedimentos e cuidados a serem adotados no contexto do trabalho realizado no ambiente residencial e familiar.

Além disso, apesar das vantagens que o *home office* pode oferecer, a falta de conhecimento prévio e de cultura sobre o teletrabalho por grande parte dos trabalhadores e dos empregadores causou alguns transtornos pela necessidade de rápida adesão ou transição a essa forma de prestação de serviço por força das restrições sociais e laborais impostas pela pandemia de COVID-19.

Portanto, apesar dos esforços do legislador e dos aprendizados resultantes do problema da pandemia, é importante que uma regulamentação mais clara e específica a respeito do *home office* seja elaborada, como forma de afastar algumas inseguranças jurídicas, especialmente àquelas relacionadas ao custeio dos valores de equipamentos e infraestruturas necessários para realização do trabalho, além da preservação do direito de desconexão do trabalhador, considerando que a utilização inadequada do *home office* pode refletir negativamente sobre o convívio familiar, a saúde mental e a qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, resultar em passivo ocupacional e jurídico para os empregadores.

Referências

BORGES, Lucas Joaquim. Teletrabalho e home office não são a mesma coisa! **Migalha**, 31 maio 2021. De Peso. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 128, p. 1, 7 jul. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/14020.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 169, p. 4, 2 set. 2022. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 55-L, p. 1, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020. Abre crédito extraordinário, em favor do Ministério da Economia, no valor de R\$ 51.641.629.500,00, para os fins que especifica. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 158, n. 63-D, p. 1, 1.º abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n.º 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 78, p. 5, 27 abr. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 59, p. 7, 28 mar. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm. Acesso em: 23 nov. 2022.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. *Home Office* e os riscos trabalhistas. **Conjur**, 10 set. 2020. Prática Trabalhista. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 20 nov. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. As adversidades do *home office* e asíndrome de Burnout. **Conjur**, 10 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-10/pratica-trabalhista-adversidades-home-office-sindrome-burnout#:~:text=De%20outro%20norte%2C%20segundo%20um,e%20depress%C3%A3o%20aumentaram%20%5B7%5D>. Acesso em: 20 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de

trabalho: novas profissões e métodos de execução de trabalho. Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, p. 161-69, jul.-dez./2010. Disponível em: <https://silo.tips/download/reflexos-do-avanco-da-tecnologia-e-da-globalizaa-o-nas-relaoes-de-trabalho-novas-p-4>. Acesso em: 20 nov. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e globalização. **Conjur**, 30 dez. 2002. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=3. Acesso em: 10 nov. 2022.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Juspodivm, 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_eBook_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 11 out. 2022.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **Teletrabalho e Covid-19**. 2020. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

GASPAR, D. G.; VEIGA, F. A. A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho. **Instituto Trabalho em Debate**, 23 jul. 2020. Direito Trabalhista. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-responsabilidade-pelos-custos-dos-instrumentos-detralho-no-regime-de-teletrabalho#sdfootnote1sym>. Acesso em: 10 nov. 2022.

GAVA, Marcela. 70% dos trabalhadores de PMEs em home office relataram sintomas de burnout. **Capterra**, [s. l.], 18 maio 2021. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 22 nov. 2022.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica**, ano 132, n. 205, jul. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 nov. 2022.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto. **Migalhas**, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 20 nov. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o homevira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, p. 71-75, jun. 2020. Edição especial. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acesso em: 29 nov. 2021.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agência Brasil**, São Paulo, 28 jul. 2020. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 20 nov. 2022.

SENA, Brenda Silva. Legislação Trabalhista e Home Office: o aumento do teletrabalho na pandemia. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 5 maio 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/58311/legislao-trabalhista-e-home-office-o-aumento-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 15 nov 2022.

SERAU JUNIOR, Marco Aurelio; IANTAS, Isabel Sccon. O abuso do teletrabalho a partir da legislação emergencial da pandemia covid-19. **Revista Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, DF, v. 4, n. 2, p. 73-88 maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/issue/download/2168/496>. Acesso em: 23 nov. 2022.

SOARES, Dhoughlas Araújo. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego. **Âmbito Jurídico**, 1.º jun. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-edesvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>. Acesso em: 10 nov. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003.

VASCONCELOS Caleb Mendes; COSTA, Andrea Dourado; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. O teletrabalho e os desafios na pandemia de Covid-19. **Rev. Dir. & Desenvol. da Unicatólica**, Quixadá, v. 4, n. 2, jul-dez. 2021. Disponível em: <http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/red/article/viewFile/4976/pdf5>. Acesso em: 18 nov. 2022.