



**FACULDADE DE ILHÉUS**



**CESUPI**

**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO  
COORDENAÇÃO DE TCC  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**O TRABALHO *HOME OFFICE* ADOTADO DURANTE A PANDEMIA:  
IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**

**Ilhéus, Bahia  
2022**



**FACULDADE DE ILHÉUS**



**CESUPI**

**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO  
COORDENAÇÃO DE TCC  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**ISABELLA PEREIRA GARCIA**

**O TRABALHO *HOME OFFICE* ADOTADO DURANTE A PANDEMIA:  
IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**

Artigo Científico entregue para acompanhamento como parte integrante das atividades de TCC II do Curso de Direito da Faculdade de Ilhéus.

**Ilhéus, Bahia  
2022**

**O TRABALHO *HOME OFFICE* ADOTADO DURANTE A PANDEMIA:  
IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**

**ISABELLA PEREIRA GARCIA**

APROVADO EM: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF<sup>a</sup>. ME. ICARO DE SOUZA DUARTE  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(ORIENTADOR)**

---

**PROF<sup>a</sup>. (NOME DO PROFESSOR)  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(EXAMINADOR I)**

---

**PROF<sup>a</sup>. (NOME DO PROFESSOR)  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(EXAMINADOR II)**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a minha família, por toda paciência, carinho e incentivo nos momentos difíceis. Em especial ao meu avô Antonio Garcia, que não está mais entre nós, contudo sempre acreditou no meu potencial, e que todos os dias profetizou na minha vida, sei que ele estaria muito orgulhoso, primeira neta a ter um curso superior.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de deixar aqui registrado, meus sinceros agradecimentos primeiramente a Deus, por ter me sustentado até aqui, por estar ao meu lado em todos os momentos de angústias, preocupações, dúvidas, medo e insegurança, sempre colocando em meu caminho pessoas que me auxiliaram, iluminando meus pensamentos, me proporcionando alívio, segurança e disposição para continuar a caminhada e concluir mais esta etapa na minha vida acadêmica.

Agradeço a todo núcleo da Faculdade de Ilhéus, à Coordenação do Curso de Direito. A Professora Ittana Lins, por nos proporcionar esta oportunidade de aprendizado. Com sua experiência contribuiu significativamente para o nosso conhecimento, sempre nos incentivando, orientando de forma paciente e atenciosa, sanando nossas dúvidas.

Em especial agradecer ao Professor Orientador Icaro de Souza Duarte, por toda disponibilidade, atenção, paciência e auxílio durante todo o processo.

Agradeço a minha família por estar sempre ao meu lado me dando forças para não desistir. Em especial quero expressar minha gratidão a minha mãe por todo carinho, pela paciência e cuidado comigo. Agradecer ao meu namorado, Ismael, por me aturar nas minhas crises e me dar todo suporte necessário para chegar até aqui. Agradeço também a minha irmã, Isabelle, por dedicar a mim seu tempo e positivismo e também as minhas duas supervisoras de estágio, que com muito carinho e compreensão me ajudaram a vencer essa etapa.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. O CONTEXTO DA PANDEMIA DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS ....</b>	<b>9</b>
<b>3. TRABALHO HOME OFFICE.....</b>	<b>11</b>
<b>4. IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA <i>HOME OFFICE</i> NA PANDEMIA .....</b>	<b>14</b>
4.1 Estatísticas: prós e contra .....	14
4.2 Implicações e consequências.....	15
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>

# O TRABALHO *HOME OFFICE* ADOTADO DURANTE A PANDEMIA: IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS

## THE HOME OFFICE WORK ADOPTED DURING THE PANDEMIC: IMPLICATIONS AND CONSEQUENCES

Isabella Pereira Garcia<sup>1</sup>, Me. Ícaro de Souza Duarte<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: [bellapgarcia@outlook.com](mailto:bellapgarcia@outlook.com)

<sup>2</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: [icaro\\_duarte@hotmail.com](mailto:icaro_duarte@hotmail.com)

### RESUMO

A Legislação Trabalhista vigente foi uma conquista gradativa de direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados. Muito se aplica ao trabalho desenvolvido na sede das empresas, onde o trabalhador presta seus serviços. O contexto pandêmico da Covid 19, ensejou na implementação e desenvolvimento do trabalho *home office*, como forma de garantir o distanciamento social, utilizando como via de regra o que já existia em termos legais. O presente trabalho de conclusão, discorre sobre o trabalho realizado nesse contexto e suas implicações, utilizando pesquisas bibliográficas e analisando a legislação vigente e as que foram surgindo durante o contexto. Foi possível perceber que tanto empregados quanto empregadores divergiram quanto a direitos e deveres legais. As Medidas Provisórias publicadas e editadas, vieram para garantir e nortear as atividades quanto ao teletrabalho, ademais o *home office*, trata-se de um regime de difícil fiscalização, ficando difícil a comprovação de horas de trabalho, portanto, muito precisa ser feito para atender o processo de evolução da sociedade, por parte dos órgãos competentes que garantem os direitos do trabalhador e atuação do empregador, dentro do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Legislação vigente. Relevante. Trabalho de conclusão.

### ABSTRACT

The current Labor Legislation was a gradual conquest of rights and duties for both employers and employees. Much applies to the work carried out at the company's headquarters, where the worker provides his services. The Covid 19 pandemic context gave rise to the implementation and development of home office work, as a way of guaranteeing social distance, using as a rule what already existed in legal terms. This concluding work discusses the work carried out in this context and its implications,

using bibliographic research and analyzing the current legislation and those that emerged during the context. It was possible to notice that both employees and employers diverged in terms of legal rights and duties. The Provisional Measures published and edited, came to guarantee and guide the activities regarding teleworking, in addition to the home office, it is a regime of difficult supervision, making it difficult to prove working hours, therefore, much needs to be done to meet the process of evolution of society, by the competent bodies that guarantee the rights of the worker and the performance of the employer, within the Labor Law.

**Palavras-chave:** Labor law. Current legislation. Relevant. Completion work.

## 1. INTRODUÇÃO

Com a pandemia da COVID 19, as relações de trabalho foram modificadas, com o objetivo de atender a nova situação em que se encontrava o mundo. Devido as medidas de segurança, impostas pelo Estado e Municípios, as atividades laborais que antes eram exercidas nas dependências dos empregadores, passaram a ser exercidas em casa. O uso da tecnologia foi de fundamental importância em muitos casos. Trabalhadores precisaram adequar suas vidas, introduzindo em seus lares o mundo do trabalho. A casa que antes era o ambiente de relaxamento, conforto e revigoramento para o dia seguinte de trabalho, passou a ser também, um ambiente profissional. É importante salientar que a legislação vigente não tratava de forma satisfatória para o contexto pandêmico, a modalidade de trabalho em home office.

Assim, o trabalho em questão gira em torno da problemática da ineficiência da legislação trabalhista, para a relação de trabalho em *home office*. Tem por objetivo analisar o contexto da pandemia decorrente do novo coronavírus e suas implicações e consequências na relação de trabalho, trazendo uma explicação acerca do home office e a sua implementação, bem como apresentar uma exposição sobre as Medidas Provisórias publicadas e editadas durante esse período e suas semelhanças e divergências quanto ao discriminado na CLT acerca desse regime de trabalho em estudo.

O trabalho científico em questão, tem o tipo de estudo transversal com abordagem qualitativa através da pesquisa explicativa. Para a realização desse trabalho, foi necessário buscar artigos científicos, livros digitais e sites regulamentados. A forma de obtenção dos dados ocorreu através do levantamento bibliográfico por meio de dados produzidos por estudos acadêmicos, exposição de leis, decretos e medidas provisórias.

O presente artigo, traz em seu primeiro tópico uma contextualização sobre a pandemia do novo coronavírus e as medidas implementadas para conter a propagação do vírus, como forma de evitar o contato entre as pessoas foi adotada a modalidade de trabalho em *home office*. Ademais, apresenta em um segundo momento do que se trata o *home office* e o que previa a CLT, pós reforma trabalhista, sobre o referido regime. Além disso, traz em um terceiro tópico, como se deu a implementação do sistema *home office* na pandemia, apresentando dados estatísticos prós e contras e as implicações e consequências desse sistema nas relações de trabalho.

## **2. O CONTEXTO DA PANDEMIA DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS**

Em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, houve o primeiro registro de paciente contaminado com a COVID-19, que é uma doença infecciosa causada pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2), espalhando-se rapidamente pelo mundo. No Brasil, o primeiro caso confirmado foi em 26 de fevereiro de 2020, em São Paulo (BRASIL, 2020; INSTITUTO BUTANTAN, 2021).

Por se tratar de uma doença respiratória, a COVID-19 é de fácil transmissão, podendo se propagar a partir do contato direto entre pessoas. Esta transmissão ocorre por meio de gotículas respiratórias contaminadas em contato com mucosas, como boca, nariz e olhos. O contágio também pode ocorrer de forma indireta, através do contato com objetos contaminados pelo vírus (BRASIL, 2021).

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o estado de contaminação como pandemia. Desde então, com a propagação elevada do vírus, foram implementadas diversas ações governamentais com a finalidade de frear o aumento dos índices de transmissão da doença. Estas estratégias são protocolos sanitários que visam o distanciamento social, que impedem ou minimizam o contato e a circulação de pessoas, como o lockdown (PEBMED, 2020).

Com a contaminação do vírus se propagando rapidamente, uma das medidas utilizadas para controlar o contágio foi o isolamento social. Essa alternativa buscava diminuir o contato entre as pessoas não infectadas e as contaminadas, incluindo as assintomáticas, que também poderiam transmitir o vírus. O isolamento tinha por

objetivo manter essas pessoas afastadas pelo período de 14 dias, que corresponde ao tempo de transmissão do vírus.

Além disso, para se obter sucesso nesse controle, as autoridades governamentais, nos âmbitos federal, estadual e municipal, tomaram algumas medidas para restringir a circulação das pessoas, como o fechamento total dos setores não essenciais, mantendo apenas os setores da área de saúde (suspendendo cirurgias eletivas), alimentação e segurança, o transporte público municipal, intermunicipal e interestadual teve sua circulação suspensa e o comércio foi fechado.

Conforme decreto estadual nº 19.586 de 27 de março de 2020, que estabeleceu as medidas temporárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, que estabeleceu o seguinte (BAHIA, 2020):

Art. 3º - Para fins do art. 1º deste Decreto, no âmbito do Poder Executivo Estadual, consideram-se serviços públicos essenciais as atividades relacionadas a segurança pública, saúde, proteção e defesa civil, fiscalização e arrecadação.

[...]

Art. 5º - Para o enfrentamento da emergência de saúde a que se refere o art. 1º deste Decreto, poderão ser adotadas as seguintes medidas:

I - isolamento;

[...]

Art. 11 - Ficam suspensas, até o dia 05 de abril de 2020, a circulação, a saída e a chegada de qualquer transporte coletivo intermunicipal, público e privado, rodoviário e hidroviário, nas modalidades regular, fretamento, complementar, alternativo e de vans, nos Municípios constantes do Anexo Único deste Decreto.

Art. 12 - Ficam suspensas, até o dia 05 de abril de 2020, a circulação, a saída e a chegada de ônibus interestaduais, no território do Estado da Bahia (BAHIA, 2020).

O Decreto nº 19.632, de 13 de abril de 2020, altera o decreto anterior, trazendo outras providências, como a suspensão dos transportes intermunicipal, tendo em vista que a validade mencionada no decreto anterior havia se esgotado:

Art. 3º - Ficam suspensas, a partir da primeira hora do dia 15 de abril de 2020, a circulação e a saída, e, a partir da nona hora do dia 15 de abril de 2020, a chegada de qualquer transporte coletivo intermunicipal, público e privado, rodoviário e hidroviário, nas modalidades regular, fretamento, complementar, alternativo e de vans, nos Municípios de Abaíra, Camacã, Canavieiras, Cansanção, Capim Grosso, Itapé, Jaguaquara, Rio do Pires e Serra do Ramalho (BAHIA, 2020).

Por conta dessas medidas adotadas as relações de trabalho foram diretamente impactadas, empregados e empregadores tiveram que se adaptar e encontrar

possibilidades para se manter. O governo federal criou o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, implementado através da Medida Provisória 944/2020, com a finalidade de liberar uma linha de crédito, para garantir o pagamento dos salários (BRASIL,2020), mesmo com esse suporte financeiro dado pelo governo, as empresas necessitavam continuar suas atividades, pois o não funcionamento acarretaria maiores prejuízos, para ambas as partes da relação de trabalho e para a economia do país.

Assim, as instituições adotaram, de forma emergencial, a modalidade de trabalho *home office*, seguindo as determinações dos órgãos competentes. Conforme Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021,

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2021).

Neste sentido, os patrões e empregados buscaram alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, p. 62).

### **3. TRABALHO HOME OFFICE**

O *home office* é uma expressão em inglês, que significa trabalho em casa, portanto, trata-se de um regime onde as atividades laborais são exercidas no domicílio do empregado, neste caso, não há necessidade do indivíduo comparecer nas dependências do empregador. Trabalhar em *home office* nada mais é que executar as atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside (JARDIM, 2003).

A lei 13.467, de 13 de julho de 2017, designada de reforma trabalhista, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A referida lei introduzindo o capítulo II-A, apresentando disposições sobre o teletrabalho, o qual trata-se de um instituto muito próximo ao serviço *home office*, com mesma razão de ser e igualmente tratados na CLT, contudo conceitualmente são diferentes.

O teletrabalho caracteriza-se como atividade realizada fora das dependências do empregador, necessitando da utilização de meios tecnológicos. A partir disso, o trabalho pode ser exercido em qualquer lugar, e não necessariamente na residência do funcionário, desta forma o colaborador fica isento do controle de jornada.

Para fins da CLT, antes da Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022, o teletrabalho apresentava os seguintes dispositivos, referentes a conceituação, aquisição, conservação e manutenção. Conforme dispõe a lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017),

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

O dispositivo acima, trata-se da conceituação do teletrabalho, segundo entendimento de Manuel Martín Pinto Estrada:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. (ESTRADA, 2017, p. 11).

Para que aconteça a modificação do sistema presencial para o *home office* é necessário que essa alteração ocorra com o consentimento de ambas as partes, bem como conste essa mudança em aditivo contratual, entretanto, não necessita de adesão do empregado para que o regime volte a ser presencial, basta apenas a deliberação do empregador e que este der um prazo mínimo de 15 dias para que o funcionário possa se organizar. Neste sentido a CLT afirma que:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição

mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

Ademais no sistema presencial, o funcionário tem toda uma estrutura para que ele possa desenvolver suas atividades, ao transferir para o teletrabalho, o empregador precisa fornecer a estrutura e os mecanismos necessários para que o trabalho possa ser desenvolvido, bem como, arcar com os custos que o empregado possa vir a ter, contudo, essas funcionalidades não integram a remuneração, conforme dispositivo da CLT:

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 (BRASIL, 2017).

Vale acrescentar que, quando o trabalho é exercido nas dependências do empregador, este necessita garantir a segurança e o bem-estar do funcionário, neste sentido não seria diferente com o trabalho desenvolvido fora das estruturas da empresa. O empregador deve assumir os riscos do exercício da atividade econômica, princípio da alteridade, bem como precisa garantir que o empregado exerça suas funções em condições que não comprometa sua saúde, a fim de evitar acidentes de trabalho. Neste sentido, afirma a Lei nº 13.467/2017,

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. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

Segundo Souza Júnior, et al., (2017 apud Olsen, 2019, p. 12):

“Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).

Por conseguinte, a reforma trabalhista incluiu na CLT o regime de teletrabalho, contudo, por não ser a modalidade de trabalho preponderantemente utilizada na época sua implementação se deu de forma insuficiente.

#### **4. IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA *HOME OFFICE* NA PANDEMIA**

A implementação do sistema *home office* no período pandêmico, se deu de forma emergencial, buscando atender a orientação para o distanciamento social, evitando o contágio e disseminação do vírus.

Segundo estudos elaborados pela Fundação Instituto de Administração (FIA), 55% e 31% das empresas de grande e pequeno porte, respectivamente, adotaram esse sistema do trabalho em *home office*. Com a adoção desse regime de trabalho, 41% dos funcionários foram remanejados do sistema presencial, o qual é exercido nas dependências do empregador, para exercer suas atividades laborais em casa, no ambiente doméstico. Além disso, 46% das empresas adotaram, como estratégia, a antecipação das férias, principalmente as de grande porte (51%) e as do setor de serviços hospitalares (80%). Outra estratégia utilizada foi a redução da carga horária de trabalho e de salário, adotada por 23% das empresas (MELLO, 2020). Verifica-se essa normativa na Medida Provisória nº 936/2020:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:  
[...]  
II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; (BRASIL, 2020)

Esta medida provisória foi a primeira a autorizar essa concessão, buscando garantir o emprego e a renda, vale acrescentar que a mesma foi convertida na lei 14.020/2020, a qual também trouxe a previsão da redução do carga horária e consequentemente do salário.

##### **4.1 Estatísticas: prós e contras**

Estudos realizados pelo Grupo Estudo Trabalho e Sociedade (GETS), da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em parceria com a Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), utilizou, em Curitiba, a opinião de

cerca de mil profissionais de diversas áreas e funções, para verificar o grau de satisfação desses funcionários em relação a implementação do regime de trabalho em home office, sendo o maior público pesquisado (65,12%) do setor público e com alto grau de escolaridade (TOKARSKI, 2020).

Esta pesquisa revela que 34,44% dos trabalhadores estão desempenhando suas atividades em uma carga horária superior a oito horas diárias e que 17,77% trabalham sete dias por semana, ou seja, sem dia de folga. Ademais, cerca de metade dos profissionais entrevistados (48,45%) afirmaram que a intensidade do trabalho aumentou quando foi adotado o regime *home office* (TOKARSKI, 2020).

Quanto às dificuldades, a principal relatada pelos entrevistados foi a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), seguida pelo aumento nas interrupções (54,59%) e pelo desafio em separar a vida pessoal da profissional (52,91%). Importante ressaltar também que a maior parte dos profissionais (61,15%) afirmaram ter passado por dificuldades ao executar o trabalho remotamente (TOKARSKI, 2020).

Contudo, além dos desafios, houve também benefícios ao adotar este modelo de trabalho. O principal benefício relatado foi a flexibilidade de horários, o que corresponde a 69,09% dos trabalhadores, seguido pela opção de não enfrentar trânsito (66,23%) e pela menor preocupação com a própria aparência (58,61%) (TOKARSKI, 2020).

Portanto, conforme a opinião dos trabalhadores, 47,91% afirmam que não veem o trabalho remoto como preferência, embora exista a possibilidade de permanecer na modalidade após o período de isolamento. Por outro lado, 40,29% dos entrevistados informam que gostariam de permanecer trabalhando remotamente. Desta forma, conforme analisado pelos pesquisadores, a maior parte dos participantes não demonstraram interesse em permanecer no modelo de trabalho remoto, justamente devido às dificuldades existentes nesta modalidade ou pelo desejo de separar vida pessoal de vida profissional (TOKARSKI, 2020).

## **4.2 Implicações e consequências**

Analisando como se estabeleceu na CLT com a reforma trabalhista no capítulo que trata sobre o teletrabalho, observa-se que a legislação vigente no momento pandêmico não foi capaz de trazer uma segurança jurídica para o empregado, parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Neste contexto, as configurações quanto aos direitos e deveres dos trabalhadores, foram elaborados emergencialmente através de medidas provisórias, que visavam mais a economia do país, conseqüentemente tinha por objetivo o favorecimento do empregador, pouco se preocupando com o bem-estar do empregado.

Estas colocações ficam bem claras com as medidas adotadas pelas empresas, respaldadas na Medida Provisória (MP) nº 927/2020, que estabeleceu regras trabalhistas a serem adotadas durante a pandemia da Covid 19, que não se encontra mais em vigor, desde 20.07.2020, por não ter sido aprovada pelo Congresso Nacional, tendo eficácia no período compreendido entre 22/03 a 19/07/2020. Segundo a MP 927/2020:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020).

A modificação do sistema presencial para o regime *home office*, ocorreu com a manifestação de vontade única e exclusiva do empregador, sem as devidas estruturações. Tanto o funcionário como a empresa, não estavam preparados para essa modificação, acabou sendo no imprevisto em muitos dos casos, tendo em vista que a CLT, abordava essa modalidade de trabalho de forma escassa. Em detrimento disso, surgiram inúmeras abusos de direitos conquistados, frutos de muitas lutas, durante o processo de construção da legislação trabalhista.

Haja vista que, muitos dos trabalhadores, acabaram tendo que estar sempre à disposição do empregador, tomando como exemplo as participações em reuniões virtuais muitas vezes fora do horário de trabalho. Sendo assim, muitos exerceram suas atividades laborais mais que as oito horas diárias e das quarenta e quatro horas semanais, conforme determina a Constituição Federal, no art. 7º, XIII e a CLT em seu art. 58, respectivamente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988).

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943).

Além disso, outro direito que foi cerceado foi o intervalo intrajornada, o qual corresponde a uma pausa na jornada de trabalho, que condiz ao período de descanso ou alimentação. Essa pausa ocorre durante a jornada diária, que é de no mínimo 1 hora, salvo convenção coletiva ou acordo escrito, não poderá ultrapassar 2 horas. O intervalo não é contado nas horas de labor, sendo assim, trata-se de um momento onde o empregado não está à disposição do empregador. A CLT no art. 71 e §1º, traz os moldes de como deve ocorrer a concessão desse direito, de acordo com a duração do trabalho (LEITE, 2019), conforme disposto abaixo:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. (BRASIL, 1943).

Os julgados a seguir corroboram com o entendimento acima:

HORAS EXTRAS. A alegação de diferenças de pagamento de horas extras, aqui incluído o gozo irregular do intervalo intrajornada, é fato constitutivo do direito do Autor, situação que lhe impõe o ônus processual de tal prova, conforme dicção do artigo 818 da CLT c.c artigo 373, I, do CPC/2015. Ônus do qual se desincumbiu parcialmente. Isto porque o Reclamante confessou que anotava todas as horas que trabalhava na Reclamada, seja quando havia controle manual, seja quando passou para o controle biométrico. Ademais, os controles de ponto juntados pela Reclamada, trazem horários variáveis, o que lhes confere presunção de veracidade que não foi infirmada pelas provas dos autos, à exceção do intervalo intrajornada e do trabalho em home office. Assim, mantenho a decisão que acolheu os controles de ponto. home office - A prova dos autos foi clara no sentido de que o Autor realizava teletrabalho, home office, sem o devido registro ou qualquer tipo de controle de jornada e sem a correspondente remuneração. Veja que o preposto da Reclamada confessou esse fato, o que também foi confirmado pelas testemunhas do Autor e pela segunda testemunha Reclamada. Reforma. (TRT-2 10007151520185020066 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2021) (TRT, 2021)

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19) (TRT, 2019)

Vale acrescentar que a não permissão ou a concessão parcial desse direito, acarretará no pagamento total do intervalo correspondente, e quando parcial apenas aquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração (LEITE, 2019). Segundo disposto na lei nº 13.467/2017, art. 71, §4º:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017).

Quanto mais, destacando a importância da limitação da jornada de trabalho, a nível internacional, a primeira Convenção da OIT, editada em 1919, buscou garantir uma jornada máxima de oito horas de trabalho nos estabelecimentos industriais (OIT, 2018). Do mesmo modo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu art. 24, garante que “todo ser humano tem direito a repouso e educação, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas” (UNICEF, 1948).

Com a intenção de regulamentar as relações de trabalho desse período pandêmico, tendo em vista, a escassez de regulamentação da CLT e o momento atípico, foram elaboradas algumas medidas provisórias, a fim de amparar as demandas existentes em decorrência da adoção do sistema home office por grande parte da população.

Em 27 de abril de 2021, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 1.046, a qual teve o prazo final de vigência no dia 25 de agosto de 2021. Após essa data, as empresas não poderiam mais adotar os regimes emergenciais trazidos por ela (RIBEIRO, 2021).

A respeito do teletrabalho, a MP nº 1046/2021, não trouxe modificações significativas em relação a MP 927/2020. Indo de encontro ao que estabelecia a CLT, após reforma trabalhista, a MP nº 1046 trouxe a possibilidade do empregador por vontade própria, modificar o regime presencial para o de teletrabalho, o que antes deveria ocorrer com a manifestação de vontade de ambas as partes, conforme disposto abaixo:

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943 (BRASIL, 2021).

Além disso, deve existir uma comunicação com 48 horas de antecedência, informando ao funcionário a modificação do sistema, essas funcionalidades tratou-se de inovações, uma vez que a CLT, não trazia esta previsão. Conforme art. 3º, §2º:

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico (BRASIL, 2021).

Essa medida provisória, trouxe uma grande alteração nas relações de trabalho, trazendo a possibilidade desse regime ser aplicado a estagiário e aprendizes, conforme o art. 4º da MP nº 1046/2021:

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo (BRASIL, 2021).

Segundo Ribeiro, o compromisso pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e as regras relacionado ao reembolso de despesas pagas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, acordado anteriormente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (RIBEIRO, 2021).

A CLT já trazia essa previsão, contudo, não estabelecia um prazo para que esse contrato fosse produzido. É importante salientar que a MP 1046/2021, deixou de mencionar que essas funcionalidades ofertadas pelo empregador, tomando como exemplo o reembolso, teriam caráter de natureza indenizatória, não integrando a remuneração, neste quesito ela foi omissa, como dispõe o art. 3º, §3º, da medida provisória,

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (BRASIL, 2021).

Em relação ao §4º e 5º do art. 3º da MP nº 1046, o conteúdo desses dispositivos, não são mencionados na CLT, pós Lei 13.467/2017. O §4º traz uma alternativa para o caso de o funcionário não ter equipamentos e infraestrutura necessárias para desenvolver suas atividades fora das dependências da empresa. Este dispositivo apresenta a possibilidade do empregador ofertar esses mecanismos, em regime de comodato, que consiste na “modalidade de empréstimo gratuito para produtos não fungíveis, sendo que uma coisa fungível é caracterizada como um bem que pode ser substituído” (REIS, 2021, n.p), ademais deve arcar com os custos de infraestrutura, neste caso, esses serviços ofertados não integram a remuneração.

Conforme previsto na MP 1046/2021, o período de utilização de aparelhos tecnológicos, softwares, serviços digitais ou de aplicativos de internet, além do período de trabalho habitual do funcionário, não significa tempo à disposição, período de prontidão ou de sobreaviso, apenas se tiver uma previsão acordada individualmente ou em convenção coletiva de trabalho (RIBEIRO, 2021), conforme previsão abaixo:

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I (BRASIL, 2021).

Neste caso, o funcionário que se utiliza de plataformas digitais para o exercício do trabalho, ao extrapolar sua jornada laboral utilizando essas ferramentas digitais, não vai se caracterizar como tempo a disposição, logo não terá direito as horas extras. Esta previsão está disposta nos art. 3º, §5º da MP:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim 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, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2021).

A Medida Provisória nº 1.046/2021, não foi convertida em lei, perdendo sua eficácia na data de 25 de agosto de 2021. Neste caso, as empresas voltaram a seguir a CLT.

Em 25 de março de 2022, foi adotada a Medida Provisória 1.108, a qual alterou o Capítulo II-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Essa medida provisória trouxe alguns dispositivos da Medida Provisória nº 1.046/2021.

A medida provisória nº 1.108, modificou o conceito de teletrabalho, ampliando a sua abrangência, ficando caracterizado como sistema de teletrabalho ou trabalho remoto, mesmo que empregado não fique preponderantemente fora das dependências da empresa, além de tudo não descaracterizando o regime, o seu comparecimento periódico a empresa para o desempenho de alguma atividade. Nos termos do art. 75-B e §1º:

“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.

§ 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, 2022).

No que concerne ao teletrabalho ou trabalho remoto, essa MP separa dois tipos de regime de teletrabalho, um por jornada e outro por produção. O trabalhador que prestar serviço por tarefa ou produção está excluído do regime de horas extras, já o que estiver no regime de jornada não, conforme ainda observa-se no art. 75-B,

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 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.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento (BRASIL, 2022).

Uma grande evolução, uma vez que o regime de teletrabalho não era compatível com as horas extras, segundo o art. 62, III, da CLT. Ademais, o §5º e §6º trata das mesmas disposições previstas na Medida Provisória nº 1.046, determinando que não se caracteriza tempo a disposição da empresa, o tempo excedido em equipamentos tecnológicos. Além do mais, também traz a possibilidade de estagiários e aprendizes atuarem nesse regime.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e 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, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes (BRASIL, 2022).

Aos empregados que exercerem suas atividades fora das dependências do empregador aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, ou seja, aquele que ele estiver vinculado (BAGDADI, 2022). Conforme disposto no art. 75-B, § 7º:

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado (BRASIL, 2022).

Em se tratando do exercício das atividades fora do território nacional, em regime de teletrabalho, será aplicada legislação brasileira, excetuadas as disposições

constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BAGDADI, 2022). Com base no art. 75-B, §8º:

§ 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 na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2022).

Cabe salientar que o acordo individual, por se tratar de uma negociação entre ambas as partes da relação trabalhista, pode versar sobre horários e os meios de comunicação entre eles, desde que não ocorram no momento de descanso do funcionário. Entendimento este do art. 75- B, §9º:

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

A modificação de um regime de trabalho para o outro, deve constar em contrato individual, caso essa modificação ocorra por vontade do empregado, buscando alterar a localidade, o empregador não ficará responsável pelos custos desse processo. De acordo com o art. 75-C e §3º:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

[...]

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2022).

O art. 75-F, traz uma inovação, prevendo prioridade para pessoas com deficiência e com criança de até 4 anos, dando uma certa preferência para que possam desenvolver essas atividades em *home office*.

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

A Medida Provisória 1.108/2022, encontra-se em apreciação no Congresso Nacional, seu prazo de vigência é de 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período, caso seja aprovada será convertida em lei originária. Contudo, se ela não for sancionada até 15 de julho de 2022 perderá sua eficácia.

A Medida Provisória 1.109 de 25 de março de 2022, tem por objetivo dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhista em estados de calamidade pública em geral, visando direcionar o direito para possíveis situações como a ocorrida na Pandemia da Covid 19. A atual MP, utiliza termos já elaborados nas MPs anteriores, inclusive da 927/2020 e 1046/2021. Em um cenário de mudanças emergenciais, a MP é norteadora para decisões jurídicas atuais e futuras.

Anterior a Medida Provisória nº 1.109, a MP nº 1.108/22, foi mais direcionada a atuação das empresas principalmente no contexto pós-pandemia, no que se refere ao teletrabalho. As empresas que adotaram a medida durante o contexto pandêmico, viram muitas vantagens, principalmente com relação a despesas administrativas e manutenção. Muitas optaram em manter parte de seus serviços pós estado de calamidade, o que gera certa insegurança para os empregados, no que diz respeito as garantias já previstas em lei.

Neste sentido, temos como exemplo a concessão das férias coletivas, onde é possível observar uma divergência no que está disposto na CLT e o que dispõem a MP 1.109/2022. A CLT em seu art. 139, §2 e 3º, estabelece que a concessão deve ocorrer mediante comunicação prévia, de no mínimo 15 dias, ao órgão do Ministério do Trabalho, bem como aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional e que o aviso também seja fixado no local onde esses funcionários exercem suas atividades, a fim de tomarem conhecimento sobre o período de férias, contudo, a MP, estabelece que essa comunicação deve ocorrer com no mínimo 48 horas de antecedência. Conforme segue no disposto abaixo:

Art. 12. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias (BRASIL, 2022).

As MPs tratam-se de grandes avanços para o regime de trabalho exercido fora das dependências do empregador. A implementação e adoção desse sistema na pandemia por grande parte das empresas, ocasionou, uma necessária modificação jurídica, para atender o atual cenário da sociedade. Entretanto, percebe-se que a legislação ainda necessita de adequações, garantindo maior segurança jurídica para o empregado, a parte hipossuficiente na relação de emprego, assegurando que seus direitos sejam efetivamente resguardados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho *home office* implementado durante o período da pandemia da Covid-19, gerou uma série de incertezas e dúvidas em empregados e empregadores quanto aos procedimentos a serem adotados. Várias esferas foram atingidas com as mudanças emergenciais. De um lado, pessoas assustadas e temerosas com o que estavam vivendo, a mídia em tempo real informando o aumento da propagação das contaminações e as pessoas a todo custo tentando se proteger. Do outro lado, um mercado de trabalho que não podia parar e precisava continuar em movimento, mesmo diante das adversidades.

No período inicial as medidas adotadas seguiam a legislação vigente com adaptações que em muitos momentos não eram vantajosos para ambas as partes envolvidas, porém, por outro lado, mantinha empregos e empresas em funcionamento.

Passado o período inicial, com a utilização de medidas de segurança e decretos a nível Federal, Estadual e Municipal controlando o processo de funcionamento do comércio, escolas, instituições financeiras, indústrias, etc, muita coisa foi se ajustando, porém, sem uma legislação específica que garantisse direitos e deveres a serem cumpridos nesse processo.

Esse tipo de trabalho remoto, além de diminuir o relacionamento interpessoal entre o trabalhador e demais colegas, mitigou direitos que foram adquiridos em anos de luta das classes trabalhistas. Entre eles, jornada de trabalho com período determinado, descanso, pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno, entre outros.

Além disso, o trabalho *home office* adotado durante a pandemia em seu formato emergencial, não aparelhou o profissional adequadamente. Além de desenvolver suas

atividades de casa, utilizando muitas vezes seu próprio mobiliário e equipamentos, internet, consumo de energia, há as implicações psicológicas. Uma vez que esse serviço é interrompido por questões domésticas, o profissional se sente obrigado a ultrapassar sua jornada para suprir a demanda.

É importante salientar que as MPs produzidas e ditadas nesse contexto, englobam o teletrabalho e o *home office*. Enquanto a diferenciação conceitual no *home office*, o empregado passa a exercer suas atividades laborais em seu lar. Já o teletrabalho o empregado presta seus serviços fora do ambiente de trabalho, não necessariamente no lar, mas pode exercer em qualquer lugar, é necessário o uso de tecnologias de informação.

As MPs que surgiram durante o contexto, a 927/2020, 1046/2021, 1108/2022 e 119/2022, trazem, pontos que norteiam o teletrabalho, o *home office* e o trabalho remoto, inclusive com mudanças consideráveis, referente ao trabalho por produtividade e por jornada.

Porém, cabe salientar que o trabalho *home office*, que abarca um campo muito mais amplo, ainda carece de legislação específica. Uma vez que, o mesmo engloba uma série de atividades que nem sempre, necessariamente, irão precisar de tecnologias da informação. Então, embora a legislação venha a nortear empregadores, empregados e juristas, principalmente nas reclamações trabalhistas, uma vez que muitos trabalhadores se sentiram prejudicados ao utilizar seus próprios equipamentos, energia, etc, assim como empregadores que também precisavam de orientações legais, muito ainda precisa ser feito.

Após a situação se estabilizar com diminuição do número de casos, vacinação, as atividades começam a se estabilizar, porém, as empresas que perceberam uma diminuição nos custos quanto ao trabalho *home office*, preferiram manter uma parte de seus funcionários nessa atividade e isso requer legislação específica que precisa existir para garantir direitos de empregadores e empregado.

Antes da reforma trabalhista não havia legislação específica para tratar do regime de trabalho, onde as atividades são exercidas fora das dependências da empresa. A lei nº 13.467/2017, intitulada de reforma trabalhista, incluiu na CLT o capítulo sobre o teletrabalho, contudo sua implementação se deu de forma escassa, sendo insuficiente para regular as relações de trabalho no período pandêmico. As medidas provisórias adotadas durante este período, serviram para dar um suporte

necessário a garantir boas e justas relações de trabalho, entretanto, até o momento nenhuma dessas MPs foram convertidas em lei.

Portanto, o regime de trabalho em home office ainda passará por muitas modificações em sua legislação, buscando atender as necessidades que forem surgindo nas relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BAGDADI, Karina. **Novas regras para o teletrabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.acnadvogados.com.br/2022/03/30/novas-regras-para-o-teletrabalho/>. Acessado em: 03 de junho de 2022.

BAHIA. **Decreto nº 19.586, de 27 de março de 2020**. Salvador, BA. Disponível em: <http://www.legislabahia.ba.gov.br/documentos/decreto-no-19586-de-27-de-marco-de-2020>. Acessado em: 27 de maio de 2022.

BAHIA. **Decreto nº 19.632, de 13 de abril de 2020**. Salvador, BA. Disponível em: <http://www.agerba.ba.gov.br/noticias/decreto-no-19632-de-13-de-abril-de-2020>. Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL, **Decreto- Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em: 13 de setembro de 2021.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acessado em: 15 de setembro de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Coronavírus: como é transmitido?**. Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/como-e-transmitido>. Acessado em: 04 de outubro de 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm). Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial da União. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acessado em: 27 de maio de 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 936, de 1 de abril de 2020**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acessado em: 03 de junho de 2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 944, de 3 de abril de 2020**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm). Acessado em: 03 de junho de 2022.

ESTRADA, Manuel. **Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos**. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO BUTANTAN. **Como surgiu o novo coronavírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>. Acessado em: 04 de outubro de 2021.

JARDIM, C. C.da S. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTR Editora, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 11 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ; POSSÍDIO. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Saraiva.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia?amp>. Acessado em: 19 de agosto de 2021.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do trabalhador**. Brasília, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acessado em: 04 de outubro de 2021.

PEBMED, **Coronavírus: tudo o que você precisa saber sobre a nova pandemia**. Saúde Pública, 2020. Disponível em: <https://pebmed.com.br/coronavirus-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-nova->

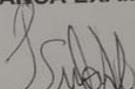


**O TRABALHO HOME OFFICE ADOTADO DURANTE A  
PANDEMIA: IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**

**ISABELLA PEREIRA GARCIA**

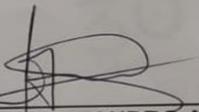
APROVADO EM: 29/06/2022

**BANCA EXAMINADORA**



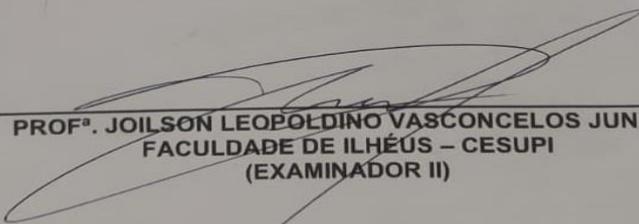
---

**PROF<sup>º</sup>. ME. ICARO DE SOUZA DUARTE  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(ORIENTADOR)**



---

**PROF<sup>º</sup>. ME. LEANDRO ALVES COELHO  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(EXAMINADOR I)**



---

**PROF<sup>º</sup>. JOILSON LEOPOLDINO VASCONCELOS JUNIOR  
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI  
(EXAMINADOR II)**