

ANÁLISE DOS IMPACTOS CAUSADOS PELA ADOÇÃO DO HOME OFFICE

Maurício Hofstötter da Silva¹
Mateus de Oliveira Machado²
Ma. Ariani Avozani Oliveira³

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado neste resumo, inspirou-se na necessidade que o atual momento tem proporcionado, os desafios e as soluções que surgem em meio a tantas problemáticas geradas por uma pandemia, sem precedentes na história moderna, que foi capaz de mudar completamente a forma como nos relacionamos e conhecemos enquanto sociedade.

Os meios encontrados para tentar frear a disseminação, buscando assim minimizar os danos de um problema até então desconhecido, implicaram em mudanças profundas em nossa sociedade, indo desde a paralização de grandes centros urbanos, grandes indústrias e nos hábitos das famílias.

Dessa forma, tal problemática justifica esta análise, sendo que, tais mudanças afetam o ambiente de trabalho como um todo, pois esta pandemia provocou o fechamento de diversas empresas, as quais tiveram seus rendimentos afetados pela diminuição da circulação de pessoas nos grandes centros.

Destaca-se, porém, que o ambiente que era tido como desfavorável por muitos, foi visto como um marco de transformação, tendo inúmeras empresas repensado sua forma de atuação, assim como seu ambiente de trabalho, uma vez que, ao buscar manter suas atividades, muitas optaram por estabelecer o regime de Home office, forma de trabalho em que o empregado exerce suas atividades direto de sua residência, podendo eventualmente comparecer a sede da empresa.

Neste íterim, o presente trabalho demonstrará nos tópicos seguintes alguns dos benefícios e malefícios dessa prática, juntamente com o impacto que a mesma pode gerar na vida do trabalhador.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário - FMC. Endereço eletrônico: mauricioshh@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário - FMC. Endereço eletrônico: mateus14830@gmail.com

³ Professor Orientador do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário - FMC. Endereço eletrônico: ariani.oliveira@centenario.metodista.br

2 METODOLOGIA

Foi conduzida uma revisão bibliográfica para a realização do presente trabalho, tal revisão teve como base obras do Direito, artigos científicos e notícias acerca do Home office e seu impacto. O método de abordagem dedutiva foi empregado para que fosse possível obter uma conclusão acerca do tema, esse método consiste na análise de dados e informações.

Além disso, o método histórico de abordagem foi utilizado como finalidade de demonstrar como o Home Office evoluiu ao longo do tempo, para melhor compreender seu impacto atual. Bem como o método comparativo de abordagem, que possibilitou a análise dos efeitos positivos e negativos da adoção dessa prática sobre o trabalhador.

Dessa forma, a presente análise visa estabelecer como o Home Office evoluiu ao longo do tempo associado aos seus benefícios e malefícios sobre o trabalhador.

3 DESENVOLVIMENTO

Em primeiro plano, cabe ressaltar que, o Home office foi trazido ao Brasil por empresas estrangeiras, uma vez que, em países como os Estados Unidos tal prática já era amplamente utilizada, porém as empresas que aderiram fortemente a este modo de trabalho foram as públicas, com ênfase no Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e também no Tribunal de Contas da União (TCU), que incorporaram em sua cultura mecanismos de suporte e incentivo a adesão do Home Office (GESTÃO DO TELETRABALHO, 2018).

Nesse sentido, o que antes era comumente utilizado por empresas públicas, foi aos poucos ganhando espaço no setor privado. Dessa forma, no ano de 2017 ocorreu a reforma de nossa Consolidação das Leis Trabalhistas, que trouxe a definição de teletrabalho em seu artigo 75-B, consistindo na prestação de serviços preponderantemente realizada fora das dependências da empresa, utilizando-se de tecnologias de informação, que por sua natureza não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 1943).

Entretanto, o uso massificado da modalidade de Home office só veio a ocorrer no ano de 2020, com o advento da pandemia de Coronavírus, pois, as empresas viram-se obrigadas a adaptar-se a esse novo contexto para que pudessem manter suas atividades. Nesse sentido o governo brasileiro acabou por editar a Medida Provisória (MP) 927 de 22 de março de 2020, que trouxe dentro de seu texto a flexibilização dos requisitos para a concessão do regime de

Home Office, uma vez que, por necessidade do empregador, este poderia migrar o empregado para o regime mencionado, de forma unilateral, independentemente da existência de acordos individuais e dispensado o registro prévio da alteração do contrato individual de trabalho, assim como um prazo mínimo de quarenta e oito horas para a alteração de regime (BRASIL, 2020). Porém tal MP veio a caducar no dia 19 de julho de 2020, pois não foi aprovada pelas casas do Congresso Nacional.

Pode-se dizer que, a já referida MP, proporcionou a adoção massificada deste regime de trabalho, onde num momento extremamente delicado permitiu que as empresas continuassem suas atividades, sendo adotado por 46% das empresas (AGENCIA BRASIL, 2020).

Diante de tamanha expansão, é necessário trazer os benefícios e os malefícios da adoção do Home Office.

Como benefícios, pode-se elencar a economia de tempo que seria gasto pelo trabalhador no deslocamento de ida e vinda da empresa, como mostra a pesquisa realizada em setembro de 2018 pelo Ibope em parceria com a Rede Nossa São Paulo, que revela que o tempo médio gasto no deslocamento dos paulistanos gira em torno de 2 horas e 43 minutos por dia (BBC BRASIL, 2019), dito isto, com esta economia de tempo, o funcionário que atua em Home office tem maior liberdade para gerir seus horários, administrar suas atividades, definir uma rotina que satisfaça todas as suas necessidades, podendo este realizar pausas para alimentar-se adequadamente, praticar exercícios físicos, desfrutar de sua família dentre outras atividades que proporcionam uma melhor qualidade de vida, implicando diretamente no seu rendimento.

Nesse sentido, no atual momento em que vivemos, esta pratica torna-se vital para inúmeras empresas, pois sem o emprego do Home office, inúmeros profissionais estariam desamparados, como exemplo temos os professores, que atuam direto de suas residências realizando suas atividades por meio da Tecnologia da Informação (TI), proporcionando que Escolas e Faculdades mantenham suas atividades. Ainda, é necessário elencar que tal medida protege o trabalhador e seus entes, uma vez que por estar em sua residência encontra-se seguro de contaminações geradas pelo novo coronavirus.

Porém, esta prática não se isenta de malefícios, uma vez que ao trabalhar em Home Office a sua carga de trabalho pode ser aumentada pelo empregador, a depender dos meios de controle da empresa o labor não se dá por horas, mas sim por carga de trabalho (AMBITO JURÍDICO, 2017), o que pode dessa forma dificultar tanto o convívio social, quanto a dissociação do trabalho com o lazer e a desconexão (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Ainda, deve-se atentar que, ao retirar o empregado do ambiente de trabalho convencional, este pode não ter mais a sua disposição os insumos fornecidos pela empresa, como o dispositivo fornecido para a realização do seu trabalho, uma vez que exerce a atividade direto de sua casa, assim irá arcar com as contas de água, luz, internet e também com o desgaste de seus equipamentos, devendo atentar-se a estes aspectos para que o empregador não transfira o ônus da atividade econômica ao empregado (AMBITO JURÍDICO, 2017).

Dessa forma pode-se evidenciar o quanto a temática do Home Office evoluiu ao longo do tempo em nosso país. Além disso, foi possível demonstrar alguns aspectos do Home Office que impactam diretamente na vida do trabalhador, seja de forma positiva ou negativa.

4 RESULTADOS E CONCLUSÕES

Os resultados alcançados por este trabalho, demonstram que o uso do Home office no Brasil tem crescido exponencialmente, visto ser algo pouco utilizado pelas empresas privadas muito graças as lacunas existentes no ambiente legal, o que gerava certo desconforto na hora de adotar ou não esta modalidade, assim muitas vezes as únicas que adotavam tal forma eram as empresas públicas, inicialmente em caráter experimental e posteriormente em definitivo.

Pode-se dizer que, para as empresas do setor privado, o Home office começou a ganhar uma maior adesão a partir da reforma de 2017 de nossa CLT, uma vez que, de forma tímida trouxe a definição e alguns requisitos para a adoção. Porém no ano de 2020, com o advento de uma pandemia de escala global, a adoção do Home office tornou-se essencial para a subsistência de inúmeras empresas, bem como na manutenção de empregos, e com o governo brasileiro editando a MP 927 (já caducada), tal ambiente ganhou um impulso capaz de incentivar quase metade das empresas brasileiras a adotarem tal meio de trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a adoção Home Office evoluiu ao longo do tempo, bem como sua adesão massificada promoveu inúmeros benefícios e malefícios, mas foi capaz de manter a dignidade de inúmeros trabalhadores que tiveram suas rendas garantidas, bem como sua saúde preservada, possibilitando a continuidade dos exercícios das empresas dos mais diversos ramos, algo que num momento como este, torna-se vital.

REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. **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>. Acesso em: 04 out. 2020

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito a desconexão nas relações sociais de trabalho.** São Paulo: Ltr, 2016. 119 p. (2)

AMBITO JURÍDICO. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua aplicabilidade.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>. Acesso em: 4 out. 2020.

BRASIL, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo **Decreto-Lei no 5.452**, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927.** Brasília, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 20 jun. 2020

LEPLEITER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do teletrabalho (home office) no Brasil: Casos do SERPRO e TCU e métodos para implementação.** 1. ed. Brasília: FÁCIL, 2018. P. 9-79.