

Home office ainda gera discussão sobre sua viabilidade

PARA EMPRESAS E FUNCIONÁRIOS

Home office ainda gera discussão sobre sua viabilidade

Especialistas citam transição drástica do modelo em 2020 e avaliam pontos positivos e negativos

RENAN SOARES
renansoares@dgabc.com.br

O *home office* se transformou em uma necessidade para muitos trabalhadores brasileiros durante a pandemia de Covid-19, que se iniciou em março de 2020. Após a drástica transição, forçando uma grande parcela da população a adotar o trabalho remoto em poucos dias, sem tempo para discutir adequadamente seus direitos e implicações, os desafios significativos do novo modelo de emprego passam a ser alvo de discussão tanto para trabalhadores quanto para empresas.

Antes da pandemia, a legislação e a jurisprudência brasileiras já estavam em processo de adaptação para regular o trabalho remoto, incluindo questões como controle de jornada e prevenção de abusos na conexão. Algumas categorias, como os servidores públicos, também estavam discutindo maneiras de ajustar o *home office* às suas realidades de trabalho. No entanto, a chegada do novo coronavírus acelerou a transição, sem tempo para a discussão necessária.

Especialistas apontam que a urgência da situação levou a uma mudança na forma como o trabalho remoto era regulamentado, com a sobrevivência sendo priorizada em detrimento da separação entre vida profissional e pessoal. Esse cenário fez com que a regulamentação do trabalho remoto fosse feita "de trás para a frente",

com as pessoas tendo de se adaptar rapidamente à nova realidade antes mesmo de começar a discutir e lidar com os desafios e problemas que surgiram com a mudança.

A advogada Lariane Del Vecchio aponta que o grande problema do trabalho remoto é a falta de controle e fiscalização quanto a saúde do trabalhador. A especialista explica que o direito de desconexão, uma pausa necessária para saúde, deve ser monitorado, assim como o cuidado com o físico, devendo, portanto, ser analisado o mobiliário. Para ela, as vantagens do *home office* são "a economia de tempo e a redução de custo para empregado e empregador, qualidade de vida quando se consegue estabelecer uma jornada saudável, aumento de produtividade por reduzir distrações e conforto".

Já Tarso de Melo, doutor em direito pela USP (Universidade de São Paulo) e professor do curso de direito da Strong Business School, aponta a mobilidade como um dos fatores positivos. "O argumento mais comum em defesa do trabalho remoto diz respeito a um fator externo à relação de emprego, que, no entanto, afeta sensivelmente a vida dos trabalhadores: as crescentes dificuldades de locomoção nos centros urbanos. É claro que, para o trabalhador que fica duas horas em um carro ou quatro apertado dentro de ônibus, trem e metrô, a vantagem de trabalhar em casa é evidente", avalia.



É PRECISO TER REGRAS. Trabalhadores necessitam possuir boas condições para poderem atuar de casa

Para o especialista, é normal considerar que, em trocas dessas horas que não serão

desperdiçadas no deslocamento entre casa e trabalho, é justo "trabalhar um pouco mais".

Para ele, o que não se pode perder de vista, nesse processo, é o fato de que os envolvidos es-

tão lidando com direitos e que alguns deles não podem ser descartados nem pelo próprio trabalhador, porque o comprometimento de sua saúde é algo importante para a sociedade.

Como ponto negativo, Tarso de Melo aponta que, quando a empresa coloca o trabalhador em *home office*, não sabe exatamente quais são as condições que ele vai enfrentar em sua casa, como a acomodação do "local de trabalho" em meio aos outros usos que ele e sua família fazem da residência. Sem os devidos cuidados, a divisão entre vida particular e trabalho fica comprometida, porque não se tem mais a fronteira entre moradia e local de trabalho, horário de trabalho e tempo livre, vida profissional e doméstica.

Modelo requer mais negociação, dizem advogados

Especialistas defendem a importância da negociação direta entre funcionários e empresas para estabelecer regras claras no trabalho remoto, como no caso do *home office*. A flexibilização do local de trabalho requer diálogo aberto e participação ativa de ambas as partes, garantindo condições justas, equilibradas e protegendo os dois lados.

Segundo explica Tarso de Melo, doutor em direito pela USP (Universidade de São Paulo) e professor do curso de direito da Strong Business School, o modelo de proteção ao trabalho que o Brasil escolheu – na Constituição Federal e na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) – é bastante

marcado pelas características do labor realizado nos locais controlados pelo empregador (fábricas, lojas, fazendas etc.).

Para ele, dentro desses espaços, é muito mais fácil controlar as rotinas e os riscos da atividade. Por isso, a mudança do trabalho para a casa dos trabalhadores é muito delicada e exige muitos cuidados. "Em países em que o processo de precarização das condições de trabalho já estava mais avançado, como o Brasil, a pandemia serviu para aprofundar alguns problemas que os trabalhadores já vinham enfrentando", avalia Melo. "Agora que os níveis de desemprego começaram a cair por aqui, talvez os trabalhadores tenham melho-

res condições de negociação, além do fato de algumas empresas terem tomado a iniciativa de trazer de volta seus trabalhadores para os escritórios, diante dos problemas que elas próprias têm constatado nesse modelo", defende.

O especialista argumenta que o direito brasileiro já prevê os instrumentos de negociação necessários. Melo aponta como fundamental a participação dos envolvidos, seus representantes sindicais e os órgãos de fiscalização no processo decisório.

Já a advogada Lariane Del Vecchio explica que a legislação começou a cuidar do tema já em 2011, uma década antes da pandemia, com o arti-

go 6º da CLT, que não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Já a reforma trabalhista trouxe algumas mudanças ao exigir que o contrato tivesse a previsão do trabalho em *home office*, ressaltando que *home office* é diferente do teletrabalho, que possui regras próprias descritas na legislação.

"O mercado tende a se autorregular, como mostra a história do direito do trabalhador, observando os impactos com o meio ambiente, impactos econômicos e sociais, onde cada vez mais discutimos a felicidade no ambiente de trabalho", finaliza a advogada. **RS**

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC