

Coleção de Cartilhas
Jurídicas da FecomercioSP

HOME OFFICE

&



HOME OFFICE

6	APRESENTAÇÃO
9	CLASSIFICAÇÃO DO HOME OFFICE
9	O HOME OFFICE NO BRASIL
11	VANTAGENS E DESVANTAGENS
13	INICIANDO A PRÁTICA DO HOME OFFICE
14	FORMAS DE MENSURAR A PRODUTIVIDADE
14	O CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES
17	CONCLUSÃO

O objetivo desta cartilha é esclarecer a empregadores e empregados a respeito do home office (ou trabalho a distância) e seus conceitos, necessidades e formas que se desenvolvem, além da legislação aplicável, modalidades e características. Atualmente, não há como as empresas ignorarem os avanços das tecnologias da informação, que em muitos casos trazem avanços na flexibilização das jornadas de trabalho, já que os empregados não dependem exclusivamente da sede da empregadora para exercer suas atividades. É essa atividade realizada fora da empresa que no Brasil é chamada de teletrabalho.

A sua adoção pode ocorrer por indicação do empregador, quando as empresas facultam aos seus trabalhadores a possibilidade de realizar as atividades longe dos escritórios ou até mesmo quando existe a redução da estrutura corporativa, havendo a necessidade de a atividade ser realizada em outros lugares que não a sede do empregador.

Nas últimas décadas, o home office ganhou inúmeros adeptos e é apontado por gestores e trabalhadores como um ganho na relação laboral, em especial por proporcionar melhor qualidade de vida para aqueles que praticam a referida modalidade, conforme será mostrado adiante.

Sob esses aspectos, podemos incluir ainda que algumas empresas adotam a possibilidade do trabalho a distância para reter talentos, bem como aumentar a produtividade dos colaboradores.

Segundo definição da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (Sobratt), o conceito de teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (“tele”), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização das tecnologias da informação e da comunicação, ou, mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e móvel e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto e imagem ou som relacionados à atividade laboral.

No decorrer deste material orientativo, abordaremos as diversas modalidades de home office, que se diferenciam da forma convencional de prestação do labor na sede empregador.

No Brasil, a Lei nº 11.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), buscou disciplinar o teletrabalho em sua essência. Entretanto, muitos pontos da relação prática diária ainda deixam dúvidas naqueles que buscam implantá-lo.

Trata-se de um tipo de ofício que pode possibilitar flexibilidades de local e horário aos trabalhadores que o adotam, mas é fundamental destacar que exige muita dedicação e disciplina para o cumprimento de suas metas por parte dos trabalhadores.



CLASSIFICAÇÕES DO HOME OFFICE

Com o surgimento de novas tecnologias, as pessoas estão cada vez mais conectadas a aparelhos eletrônicos – como smartphones, tablets, notebooks, entre outros. Tais equipamentos são naturalmente utilizados para integrar a vida das pessoas, inclusive no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

Em decorrência dos avanços científicos e tecnológicos, há uma tendência de as pessoas dependerem cada vez menos da sede da empresa para realizar suas atividades de trabalho, pois não necessitam mais estar fisicamente presentes. Assim, surgem os teletrabalhadores, que nada mais são do que trabalhadores exercendo sua atividade laboral por meios eletrônicos ou por telecomunicação distante da sede da empregadora.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica o teletrabalho como o trabalho realizado longe da sede do empregador, por meio de novas tecnologias. Existem diversas classificações, entre as quais destacamos as principais modalidades aplicáveis:

- **TRABALHO EM DOMICÍLIO:** quando o trabalho é realizado no domicílio do empregado.
- **TRABALHO EM TELECENTRO:** quando o trabalho é realizado em escritórios ou locais compartilhados por empresas, que podem ser próximos às residências dos empregados ou aos clientes.
- **TRABALHO MÓVEL:** quando o trabalho é realizado no lugar em que o empregado está, que pode ser em qualquer localidade, sem local fixo.

O trabalho a distância poderá também não seguir uma regra rígida, podendo ser realizado parte do tempo na sede da empregadora e parte do tempo em outros locais, bem como em dias pré-fixados no espaço físico do empregador.

O mercado tem adotado opções como *job sharing* (“compartilhamento de tarefa”), *flextime* (“horário flexível”), *part-time work* (“semana a tempo parcial”), entre outras modalidades.

Nesse sentido, o que se apura é a necessidade de cada empregador aplicar aquela modalidade que seja a mais adequada à sua necessidade, ao perfil de seus trabalhadores e às atividades que irão desempenhar.

Atenção, empresário!

Para as empresas que pretendem implementar a modalidade de trabalho a distância, é necessário observar que a CLT veda a alteração unilateral do contrato de trabalho, portanto, deve haver a anuência expressa do trabalhador.

Já para os novos contratos de trabalho, sugere-se a inclusão de cláusula específica no contrato de trabalho.

O TELETRABALHO NO BRASIL

Não existem dados precisos sobre o surgimento do home office no Brasil. Alguns afirmam que surgiu na indústria têxtil; outros, com trabalhadores no setor de serviços. De qualquer forma, o que se verifica é o

crescimento no número de trabalhadores que desempenham suas atividades de forma remota.

Com o objetivo de regulamentar a questão, foi editada no ano de 2011 a Lei nº 11.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), buscando disciplinar essa modalidade de trabalho. Vejamos:

Artigo 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.*

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.*

Conforme se nota, o teletrabalho não deve ser confundido como função ou atividade, mas como forma em que o trabalho é realizado.

De acordo com uma pesquisa publicada na revista *Exame*¹, realizada pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope) a pedido da Confederação Nacional da Indústria (CNI), em torno de 42% dos trabalhadores formais se ativam em trabalho a distância em algum dia da semana no País, sendo que sete em cada dez brasileiros gostariam de flexibilizar suas jornadas de trabalho.

No Brasil, muitas organizações ainda preferem que os seus funcionários estejam fisicamente presentes na sede da empresa para realizar suas tarefas diárias. Entretanto, acreditamos

que isso sofrerá algumas alterações com o decorrer dos anos (para algumas atividades, é claro).

Atenção, empresário!

Importante destacar que o home office não é aplicável em todos os casos, até em função de sua natureza, mas isso não impede que empresas tenham trabalhadores fisicamente presentes e outros realizando suas atividades de outros locais, como em telecentros ou até mesmo em suas residências.

Trata-se de prerrogativa da função realizada pelo trabalhador e não um benefício destinado a determinado grupo de empregados. Existem diversos profissionais que, em função da carreira ou atividade, têm compatibilidade com o home office. Entre inúmeras outras profissões, podemos destacar: advogados, jornalistas, vendedores, engenheiros, consultores, programadores, tradutores, auditores, contadores, revisores de texto, empregados em setores administrativos entre outros.

A sua implementação nas empresas requer amadurecimento da estrutura empresarial e de seus colaboradores, pois além dos compromissos inerentes às regras que regem a relação de trabalho, também se deve levar em conta o fato de que cada trabalhador poderá portar informações e dados confidenciais sensíveis à empresa e aos seus clientes.

Nesse contexto, é fundamental selecionar as pessoas certas para serem teletrabalhadores, primando pelo treinamento e pela disponibilidade de informações para orientá-los sobre suas responsabilidades e obrigações.

Outro ponto importante é o gerenciamento das atividades dos empregados longe da sede do empregador. Atualmente, existem softwares que possibilitam que as empresas monitorem as atividades dos funcionários longe de suas sedes, o que deve também ser explicado quando da implementação da modalidade de trabalho.

Segundo dados da mesma pesquisa² da revista *Exame*, já mencionada, os trabalhadores com faixa etária entre 16 e 24 anos tendem a ser mais adeptos às novas formas de trabalho. Esse dado aponta uma tendência da futura geração de trabalhadores brasileiros.

O setor público também já regulamentou a possibilidade de implementação do teletrabalho. A administração pública tem primado por adotar práticas do trabalho a distância. A título de exemplo, citamos o Poder Judiciário, que regulamentou a modalidade em diversas esferas, permitindo que funcionários se ativem em suas atividades longe das sedes dos tribunais ou escritórios administrativos.

VANTAGENS E DESVANTAGENS

O home office poderá trazer muitos benefícios para a relação empregatícia, desde que observados os limites e as responsabilidades para empresas e trabalhadores.

Quando analisamos sobre o ponto de vista da qualidade de vida, a questão se torna um ponto comum entre empregadores e trabalhadores, pois a flexibilização da jornada de trabalho permite que ambos alocuem melhor os recursos.

Nesse sentido, inúmeros estudos publicados na internet demonstram os resultados positivos que essa iniciativa pode trazer, em especial, à satisfação profissional.

Segundo o escritor James L. Gibson³, cada vez mais as empresas estão trabalhando para definir os cargos e oferecer benefícios aos funcionários, de forma a promover o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal.

Na mesma obra, o escritor⁴ identifica que essa é uma tendência diante das peculiaridades de que trabalhadores estão cumprindo jornadas mais longas e permanecendo mais tempo fora viajando, necessitando, assim, de horários flexíveis para preservar sua vida pessoal.

¹ Disponível em <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/brasil-brasileiros-desejam-mais-flexibilidade-no-trabalho-diz-cni>. Acessado em 6/5/2016.

² Disponível em <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/brasil-brasileiros-desejam-mais-flexibilidade-no-trabalho-diz-cni>. Acessado em 6/5/2016.

³ Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., Konopaske, Robert. *Organizações – Comportamento, Estrutura e Processos*, 12ª edição. Página 245. São Paulo. McGraw Hill, 2006.

⁴ Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., Konopaske, Robert. *Organizações – Comportamento, Estrutura e Processos*, 12ª edição. Página 367. São Paulo. McGraw Hill, 2006.

Desde que bem administrado, o trabalho a distância poderá gerar bons frutos para as partes na relação de emprego. Para os empregadores, possibilita atração e retenção de novos talentos e profissionais que necessitem de mais flexibilidade para o desempenho de suas atividades.

Outros fatores que favorecem a adoção do trabalho a distância para os empregadores são as reduções de espaços, custos com infraestrutura, riscos de acidente de trajeto e absenteísmo ou atrasos, o que pode resultar em aumento da produtividade.

Atenção, empresário!

Importante destacar que a empresa responde nos casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mesmo no exercício do trabalho a distância.

Já para os funcionários, os pontos positivos são economia de tempo em deslocamento e redução dos custos com transporte e alimentação – e, por vezes, custos com vestuário. As melhorias na qualidade de vida e no convívio social são fatores que pesam a favor daqueles que optam por exercer o trabalho a distância. A possibilidade de conciliar a rotina de trabalho com a proximidade de familiares é um ganho imensurável para muitas pessoas.

Outros fatores que exemplificam esse ganho são situações específicas em que esses trabalhadores conseguem conciliar o ofício com necessidades pessoais, como auxiliar um parente que necessita de cuidados especiais, ou até mesmo mães que desejam ficar mais próximas de seus filhos quando retornam do período de licença-maternidade.

Algumas empresas têm adotado o trabalho remoto para pessoas com deficiência. Esse grupo de trabalhadores por vezes necessita de adaptações na estrutura física do empregador e, em alguns casos, encontram dificuldade de locomoção diante do mobiliário urbano ou da malha de transporte público. A implementação do home office para esse grupo facilita o bem-estar e possibilita maior empregabilidade.

Outro ponto a favor dos profissionais consiste no aperfeiçoamento da experiência laboral, pois o trabalho a distância pode ajudar a desenvolver a capacidade de adquirir responsabilidades.

A implementação do trabalho a distância também gera benefícios indiretos à sociedade, pois contribui para a menor circulação de pessoas em regiões de grande aglomeração. Ele ainda potencializa a retirada de veículos em circulação, o que traz benefícios ambientais – como a diminuição da produção de gases poluentes, já que os trabalhadores não precisarão (em alguns casos) retirar seus veículos das garagens, ou presume-se que enfrentarão menor trecho de traslado quando tiverem que se deslocar para escritórios-satélites.

Atenção, empresários!

Há aqueles que apontam a falta de contatos com outros profissionais como uma dificuldade na realização das tarefas diárias. Em nossa opinião, isso não implica necessariamente uma desvantagem, pois depende de profissional para o profissional. É fundamental a seleção certa daqueles que realizarão suas atividades longe

das estruturas de um escritório, o que compreende necessariamente a ausência de contato com os demais integrantes de uma equipe, ainda que momentaneamente ou por períodos pré-estabelecidos.

Tal preocupação poderá ser sanada com a realização de conferências de voz ou de vídeo entre a equipe de trabalho ou até mesmo por conversas individuais.

Embora a cultura do home office possa ser bem-vista por grandes corporações, são muitas vezes nas pequenas e microempresas que ela mais se difunde, até em função da necessidade de os empregadores possuírem estruturas enxutas, e isso possibilita trabalhadores desenvolverem suas atividades em seus próprios lares. Tal medida é criticada por alguns, pois sinaliza que, assim, o empregador transfere ao empregado o custo da estrutura empresarial, o que não é um prejuízo.

Atenção, empresário!

É aconselhável que o empregador custeie as despesas do trabalhador com equipamentos e insumos de trabalho quando realizado em tempo integral em sua residência.

A evolução das relações de trabalho necessariamente passa por um processo de autonomia de vontade das partes. Ao existir concessões mútuas, haverá o desfrute de melhor desempenho – o empregador, ao liberar o empregado de sua estrutura física, fica desobrigado do controle de produção presencial, medindo o desempenho de seus colaboradores por atividade ou produção.

Contudo, os recursos para a implementação de práticas ligadas ao home office não são

diferentes dos postos de trabalho físico, e isso permite a qualquer empregador fazê-lo.

INICIANDO A PRÁTICA DO HOME OFFICE

Para aqueles empregadores que buscam desenvolver essa modalidade de trabalho em suas empresas, sugerimos que selecione um grupo de funcionários, ou até mesmo um único funcionário, para que possa ser mensurada a eficácia do trabalho.

É recomendável buscar pessoas que tenham habilidade em determinar o seu tempo em cada atividade, profissionais autodisciplinados que sejam habilidosos em solucionar problemas sozinhos ou com pouca supervisão, que tenham como característica a pontualidade na entrega de suas atividades e que necessitem de pouco contato presencial de colegas de trabalho.

Identificar nas pessoas características compatíveis com o trabalho a distância pode não ser uma tarefa tão simples. Entretanto, ao realizar a seleção com base nas premissas anteriormente indicadas, a experiência poderá se tornar satisfatória e resultar em relações de trabalho mais saudáveis.

As atividades poderão ser aquelas em que o trabalhador consiga portar do escritório para casa, como relatórios, textos e planilhas em geral, que poderão ser realizadas por computadores, tablets etc. É sempre recomendável que o empregador forneça a estrutura, mas nada impede que o trabalhador utilize os próprios equipamentos.

FORMAS DE MENSURAR A PRODUTIVIDADE

Conforme já mencionado, cada teletrabalhador poderá se ativar em uma determinada atividade, dependendo da sua função dentro da organização empresarial. Assim, o critério de produtividade não necessariamente será o mais adequado para medir o desempenho de cada funcionário.

Atenção, empresário!

Cada empregador deverá avaliar o sistema de controle de seus empregados para saber se deverá pontuar seu desempenho por horas trabalhadas – fiscalizadas por equipamentos eletrônicos, por produtividade etc. –, quantidade de atividades realizadas ou até mesmo por seu desempenho nas tarefas que lhe forem atribuídas.

O resultado sempre dependerá do que for previamente ajustado, assim, poderá cada empregador ajustar para o que lhe é mais eficaz dentro de sua estrutura organizacional.

De acordo com texto publicado em 2014 na revista *Exame*⁵, os fatores culturais podem influenciar na implementação do home office. Exemplo disso é a cultura da necessidade de estar fisicamente presente no escritório.

Entretanto, alguns trabalhadores podem estar presentes na sede da empregadora, mas não produzindo ou rendendo melhores resultados do que aqueles que se ativam de forma remota.

Dessa forma, é necessário entender que, às vezes, a mudança de cultura dentro de uma estrutura empresarial pode levar algum tempo e muito empenho. Em todo o caso, é notório que nos dias atuais as empresas que

mais rapidamente se adaptam às realidades do mercado de trabalho e às inovações tecnológicas são aquelas que se destacam por assumirem um posicionamento forte e inovador no segmento empresarial.

O CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES

Existem países que dispõem de normatizações específicas para aqueles que se ativam na realização do teletrabalho. No Brasil, todavia, não existe uma norma específica, sendo aplicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como norma basilar e demais legislação esparsas.

Como já abordado anteriormente, a CLT trata superficialmente do trabalho a distância em seu artigo 6º:

Artigo 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.*

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.*

Como o referido artigo não prevê as formas gerais do contrato de trabalho do teletrabalhador, destacamos que ele será regido pelos demais artigos do mesmo diploma, ficando a cargo das partes os direitos e deveres ali entabulados.

Um ponto de dúvida constante é a forma de fiscalizar o trabalho e a jornada desempenhada pelos funcionários que trabalham a distância.

O empregador poderá ou não realizar seu poder fiscalizatório por meio de sistema eletrônico instalado nos equipamentos dos empregados. Aconselha-se que cada empresa adote uma política própria para tal finalidade e que as partes estejam cientes dessa política.

Em relação ao controle da jornada de trabalho, embora o trabalhador que exerça suas atividades em local distante da sede do empregador possa ser dispensado da marcação de ponto, ele poderá, a critério do empregador, ter que registrar os horários em que se ativou para realização das atividades. Isso poderá ocorrer nos exatos termos da lei, de formas manual, mecânica ou eletrônica, sendo que, nesse caso, o próprio equipamento fornecido para a atividade pode conter sistema que registre a jornada.

Atenção, empresário!

Importante destacar que a concessão da realização de atividade em locais distantes ou fora da sede do empregador não retira o poder diretivo inerente à relação laboral, bem como não o exime das responsabilidades dos atos praticados por seus empregados, em especial pelas informações que circulam nos equipamentos de cada funcionário.

⁵ Disponível em <http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/194/noticias/pegando-no-batente-sem-sair-de-casa>. Acessado em 6/5/2016.



CONCLUSÃO

Atualmente, muitas empresas brasileiras buscam no mercado formas de flexibilizar as relações de trabalho, além de oferecer a seus empregados diferenciais em suas estruturas (seja quanto a salários, seja quanto a benefícios), sem deixar de reduzir os custos necessários à sua manutenção.

Nesse sentido, a FecomercioSP vê com bons olhos a adoção das práticas do trabalho a distância para aquelas atividades compatíveis com as estruturas da empresa, uma vez que tal iniciativa deve necessariamente partir do empregador – pois é ele quem suporta os encargos da relação de trabalho.

Além dos fatores necessários à relação de trabalho, como regramento, metas, autodisciplina e auto-organização, fica evidente que a realização do trabalho a

distância é aplicável aos trabalhadores que têm necessidade ou oportunidade de realizar suas atividades longe dos escritórios, não se tratando de um benefício ou privilégio, mas de prerrogativas da natureza de sua atividade.

Importante destacar que a sua adoção é, em muitos casos, uma mudança cultural que exigirá habilidades das partes em entender a construção de uma nova modalidade de trabalho, que passa a estabelecer normas claras que visam ao almejado sucesso e à satisfação de ambos os lados.

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges



***Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo***

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

EDITORA E PROJETO GRÁFICO **TUTU** DIRETOR DE CONTEÚDO **André Rocha**
MTB 45 653/SP EDITOR **Carlos Ossamu** DIRETORES DE ARTE **Clara Voegeli**
e Demian Russo EDITORA DE ARTE **Carolina Lusser** DESIGNERS **Laís**
Brevilheri e Paula Seco ASSISTENTES DE ARTE **Cíntia Funchal e Vitória**
Bernardes ESTAGIÁRIO **Yuri Miyoshi**

Senac Sesc FECOMERCIOSP
Aqui tem a força do comércio

FECOMERCIOSP
Representa muito para você.

