



O *Home Office* e as Obrigações do Empregador

O *Home Office* – ou, em nosso *juridiquês*, o Teletrabalho – é uma exigência nas modernas relações de trabalho e uma tendência nas grandes empresas. De um lado o avanço das tecnologias de telecomunicação e, de outro, a redução de custos com a administração de escritórios e as dificuldades de locomoção nos grandes centros. Mas como a nossa sexagenária legislação trabalhista trata desse assunto?

A Consolidação das Leis do Trabalho nunca vedou que o trabalho fosse realizado fora do estabelecimento do empregador. Embora o *home office* seja uma possibilidade ampliada pelo avanço das telecomunicações, sempre houveram profissões em que o serviço era prestado fora do estabelecimento do empregador.

O artigo 6º da CLT sempre previu que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado”. E uma alteração, trazida pela Lei 12.551/11, acrescentou ainda o trabalho executado a distância. O importante, em todos os casos, é que exista uma relação de emprego, sendo admitido a fiscalização pelo empregador por meio eletrônico.

Direito do Trabalho | *Home Office*

Portanto, o empregado que presta serviço em *home office* tem assegurado os mesmos direitos trabalhistas dos outros trabalhadores da sua categoria. Entretanto, o empregador terá que tomar algumas precauções.

Cabe ao empregador realizar o controle da jornada de trabalho. Ele tem a obrigação legal de promover esse controle, devendo fazê-lo da melhor maneira que encontrar para garantir o registro do horário de trabalho. O empregado deve seguir o horário de trabalho e respeitar os intervalos de descanso intrajornada e interjornada. Ao passo que as horas-extras trabalhadas, trabalho noturno etc., serão indenizadas seguindo as mesmas regras dos empregados, que trabalham nos estabelecimentos da empresa.

O empregado que trabalha em *home office* não está em regime de sobreaviso, pois, conforme Súmula 428, do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado em *home office* não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço, mesmo que utilize aparelho de comunicação a distância com o seu empregador.

Em relação ao vale transporte, o empregado não tem direito a receber esse benefício, na medida em que ele não se desloca para a empresa. E caso o empregado compareça apenas alguns dias no estabelecimento do empregador, ele receberá o benefício do vale transporte, sempre que ele fizer esse deslocamento por meio de transporte público.

Outro ponto importante diz respeito à responsabilidade do empregador quanto à estrutura que o empregado utilizará para executar o trabalho em regime de *home office*. Assim, quando a empresa impõe o *home office* ao funcionário, ela tem o dever de fornecer toda infraestrutura (imaginando se tratar de um escritório), como computador, telefone, internet etc. Mas quando o funcionário trabalha em regime de *home office* por opção e o empregador

Direito do Trabalho | *Home Office*

mantém uma estrutura para o empregado no seu estabelecimento, a empresa deixar de ter essa responsabilidade.

O mesmo raciocínio se aplica para o reembolso dos custos do empregado com a manutenção da estrutura. Ou seja, a empresa só é responsável quando ela impõe essa situação ao empregado e não franqueia a possibilidade dele trabalhar na sede da empresa.

E a tão falada reforma trabalhista (PL 6.787/16) faz poucas modificações no teletrabalho. A parte substancial é possibilitar que empregador e empregado negociem as condições dessa relação, sobretudo em relação aos custos com a prestação do serviço.

Portanto, o *home office* é uma realidade nas relações de trabalho e a nossa legislação trabalhista assegura ao empregado, que presta serviço nesta condição, os mesmos direitos dos trabalhadores que trabalham nos estabelecimentos da empresa.

10 de julho de 2017

Autor:



Alessandro Lambiasi

RDL RIBEIRO,
DE CONTI &
LAMBIASI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

rdladvogados.com.br