



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LUCIANO LEOPOLDINO

**AS VÁRIAS FORMAS DE TRABALHO E A ADAPTAÇÃO EM
TEMPOS DE CRISE**

**Assis/SP
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

LUCIANO LEPOLDINO

**AS VÁRIAS FORMAS DE TRABALHO E A ADAPTAÇÃO EM
TEMPOS DE CRISE**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Luciano Leopoldino
Orientador(a): Luiz Antônio Ramalho Zanoti

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

L587v LEOPOLDINO, Luciano
As várias formas de trabalho e a adaptação em tempos de crise /
Luciano Leopoldino. – Assis, 2021.

89p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional
do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1.Teletrabalho 2.Home office

CDD
342.6515

AS VÁRIAS FORMAS DE TRABALHO E A ADPTAÇÃO EM TEMPOS DE CRISE

LUCIANO LEOPOLDINO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha esposa Ana Paula e a meus filhos Gabriel, Rafael e Anna Júlia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas nossas vidas e pela oportunidade de realizar esse sonho; a minha esposa Ana Paula, a meus filhos, Gabriel, Rafael e Anna Júlia, pelo companheirismo, ajuda, dedicação e paciência; a meus pais, Neoly e Edina, a minha irmã, Juliana, meu cunhado Eduardo, meus sobrinhos Yves e Ivan, a minha sogra Sirléia e meu cunhado Júnior, pelos incentivos. Agradecimento especial ao professor Zanoti, pela orientação e dedicação.

“Um dos benefícios secretos do uso de trabalhadores remotos é que o trabalho em si se torna o parâmetro para julgar o desempenho de alguém”. — Jason Fried, autor publicado do *Office Not Required*.

RESUMO

Pesquisa feita sobre os princípios do Direito, com foco no Direito Trabalhista, demonstrando a relação de emprego entre as diversas formas de trabalho.

Especial atenção ao teletrabalho, que foi um fator decisivo nesse momento pandêmico, preservando vidas e fomentando a economia, elencando seus aspectos positivos e negativos.

Palavras-chave: Teletrabalho, *home office*.

ABSTRACT

Research carried out on the principles of Law, with a focus on Labor Law, demonstrating the employment relationship between the various forms of work.

Special attention to telework, which was a decisive factor in this pandemic moment, preserving lives and promoting the economy, listing its positive and negative aspects.

Keywords: Telecommuting, home office

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.1. PRINCÍPIOS	12
1.2. FUNÇÕES DOS PRINCÍPIOS	13
1.3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.3.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	14
1.3.1.1. PRINCÍPIO <i>IN DUBIO PRO OPERARIO</i>	15
1.3.1.2. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.....	16
1.3.1.3. PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA	17
1.3.2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	18
1.3.3. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	18
1.3.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	18
1.3.5. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	19
1.3.6. PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE TRABALHO.....	20
1.3.7. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA	20
1.3.8. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL	21
1.3.9. PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	21
CAPÍTULO 2. ANÁLISE DAS VÁRIAS FORMAS DE TRABALHO.....	22
2.1. EMPREGADO APRENDIZ.....	26
2.2. EMPREGADO DOMÉSTICO	27
2.3. EMPREGADO RURAL	30
2.4. TRABALHADOR AUTÔNOMO	31
2.5. EMPREGADO PÚBLICO	33
2.6. TRABALHADOR EVENTUAL.....	35
2.7. TRABALHADOR AVULSO	37
2.8. ESTAGIÁRIO	39
2.9. TRABALHADOR DIRETOR DA EMPRESA.....	41
2.10. EMPREGADO ACIONISTA	42
2.11. TERCEIRIZAÇÃO	43
2.12. PEJOTIZAÇÃO	47
CAPÍTULO 3. ADAPTAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE.....	50
3.1. TEMPOS DE CRISE	50
3.2. PREVISÃO LEGAL DO TELETRABALHO	51

3.3. ASPECTOS POSITIVOS DO TELETRABALHO.....	56
3.4. ASPECTOS NEGATIVOS DO TELETRABALHO	76
CONCLUSÃO.....	84
BIBLIOGRAFIA.....	85
SITES CONSULTADOS	87

INTRODUÇÃO

Esse presente trabalho tem como finalidade conceituar os princípios do Direito e suas funções.

Demonstrar os princípios do Direito do Trabalho e suas aplicabilidades.

Apresentar e analisar as várias formas de trabalho e seus vínculos empregatícios, bem como contextualizar o momento crítico pelo qual estamos vivendo, devido a pandemia da Covid-19.

Além de demonstrar algumas medidas e soluções adotadas por empresas, empregados e governos de modo a diminuir o contágio do coronavírus, preservar vidas e estimular a economia.

CAPÍTULO 1. PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. PRINCÍPIOS

Como tudo que existe tem uma origem, para o Direito do Trabalho não seria diferente.

O Direito do trabalho foi configurado para disciplinar a relação existente entre empregado e empregador, levando segurança jurídica a ambas as partes, de forma justa e igualitária, protegendo e preservando as relações de emprego.

Processo este que teve início com os princípios. Mas afinal o que vem a ser um princípio.

O princípio nos remete ao começo, ao início de algo, ao surgimento de uma ideia, um pensamento, um conceito, um entendimento, uma norma. Por ser aquele primeiro contato com essa ideia, ele vem puro, sem interferências, de modo que podemos nos utilizar desses princípios para fazer a interpretação das norma, que neles foram baseadas.

Tem como finalidade nos auxiliar na criação e a interpretação de normas, bem como as suas aplicações, aplicações estas aparadas na hermenêutica jurídica.

São diversos os princípios que podemos relacionar e nos auxiliar na dinâmica interpretativa do direito e de sua aplicação, os quais são os alicerces do entendimento comum, e que inspiram a criação de normas jurídicas.

Vejamos agora a visão de alguns doutrinadores sobre o que são os princípios:

Segundo Reale:

Princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários. (REALE, 1986, p. 60).

Barroso entende que:

São o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. (BARROSO, 1999, p. 147).

Espíndola ensina que:

[...] No Direito Constitucional é que a concepção de fundamento da ordem jurídica como ordem global se otimiza diante da teoria principialista do Direito. Assim, os

princípios estatuídos nas Constituições – agora princípios constitucionais -, ‘postos no ponto mais alto da escala normativa, eles mesmos, sendo normas, se tornam, doravante, as normas supremas do ordenamento (ESPÍNDOLA, 1999, p. 74).

Bandeira de Mello enfatiza que:

Princípio - já averbamos alhures - é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalização do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a intelecção das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo [...]. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou de inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que os sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada. (MELLO, 2000, p. 747/748.)

Os princípios são uma fonte inesgotável de recursos, vêm em auxílio a formas de entendimento e aplicabilidade das normas.

1.2. FUNÇÕES DOS PRINCÍPIOS

Os princípios possuem três funções básicas desempenhadas dentro do ordenamento jurídico:

- Fundamentadora das demais normas (das regras); isso é, serve como base para a criação de normas ainda não existentes.
- Interpretativa; auxilia na hermenêutica da norma, na melhor compreensão da norma e de sua melhor aplicabilidade.
- Supletiva ou integradora, complementa norma já existente em alguma lacuna que venha a possuir, como forma de auxílio ou socorro a algo que ainda não se tenha previsão legal.

Zanoti entende:

Funções dos princípios

Os princípios têm várias funções:

- Informadora

Serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas.

- Normativa

Atua como uma fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.

- Interpretativa

Serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.

Na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria.

CLT - Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei. (ZANOTI, 2020, p. 76).

Observe que os princípios estão enraizados em nossa legislação, não podendo ser diferente no Direito Trabalhista que nos traz de forma clara esse vínculo.

O art. 8º, da CLT, estabelece:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Os princípios são uma fonte formal e inesgotável de subsídios para a criação de novas normas, nos auxiliando a interpretar e aplicar normas já existentes nos fatos concretos e ainda servindo de socorro a algumas normas mais sucintas e que necessitem ser complementadas ou amparadas para sua aplicação em casos reais.

No Direito do Trabalho os princípios são amplamente aplicados. Vamos analisar alguns deles.

1.3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

1.3.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção, traz para a relação jurídica entre empregado e empregador uma relação de equilíbrio, uma equiparação das forças. Isso é, mesmo havendo uma desigualdade econômica entre as partes, esse princípio tem como finalidade a equiparação, a proteção do lado menos favorecido na relação de trabalho, o empregado.

Segundo reportagem publicada em 11 de dezembro de 2019 no site migalhas.com.br.

O princípio protetivo e a reforma trabalhista
Richard Ramos

Baseado nos acontecimentos históricos e na realidade existente à época - e que em muitos lugares perdura até os dias de hoje - nasceu o princípio protetivo.

O direito do trabalho nasceu de uma constante luta entre a classe operária e o empregador. O início deste ramo jurídico foi em ambiente de grande exploração da mão de obra, levada por diversos fatores, entre eles à migração do povo da área rural para os grandes centros que se formavam.

Nesse contexto, os empregadores, detentores do poder econômico, se viram em posição privilegiada, podendo oferecer condições de trabalho degradantes e

desumanas, uma vez que a recusa de um trabalhador, além de rara, não era algo preocupante. Vólia Bonfim¹ nos ensina que "para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é criar outras desigualdades".

Assim, baseado nos acontecimentos históricos e na realidade existente à época - e que em muitos lugares perdura até os dias de hoje - nasceu o princípio protetivo, alicerce principal desse ramo jurídico.

I. Conceito

Pode-se conceituar o princípio protetivo como aquele que traz um mínimo de garantias à parte mais fraca da relação, mediante a edição pelo poder público de normas impositivas que visam garantir o mínimo necessário ao trabalhador e diminuir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador.

Sobre o tema, diz o ministro Maurício Godinho Delgado² que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Tem-se, portanto, no princípio protetor o alicerce principal do Direito do Trabalho, eis que é através dele que a relação jurídica existente entre o trabalhador e o empregador ganha nuances de igualdade.

II. Subprincípios

Como já debatido à exaustão, o princípio protetivo é de suma importância ao Direito do Trabalho. Ocorre que ele atua como norma geral, existindo ramificações que são tão importantes quanto ele.

Assim, do princípio da proteção saem três ramificações principais:

A) *Indúbio pró operário*

B) Da aplicação da norma mais favorável

C) Da condição mais benéfica

a) *In dubio pró operário* - O subprincípio é utilizado na interpretação da norma e nos ensina que no caso de dúvida na interpretação de determinada norma, deve-se aplicar a interpretação favorável ao empregado.

b) Aplicação da norma mais favorável ao empregado - Esse subprincípio, pelo nome, pode até se parecer com o anterior, mas ao contrário do que nos traz o *in dubio pro operário*, aqui não se tem dúvida sobre a interpretação da norma. No caso do subprincípio da aplicação da norma mais favorável, existem duas normas aplicáveis ao caso, devendo, segundo nos ensina o subprincípio em questão, ser aplicada aquela que é mais favorável ao empregado.

c) Condição mais benéfica ao empregado - Segundo nos ensina este subprincípio sempre deve ser adotada a condição mais benéfica ao empregado, ou seja, existindo situação pior, a mesma não deverá ser adotada.

Esse subprincípio não se preocupa com a interpretação e aplicação da norma, mas com as condições já estabelecidas no contrato de trabalho, não permitindo que exista alteração para pior. Assim, com base no princípio da condição mais benéfica ao empregado, o empregador não pode retirar ou alterar para pior nenhum direito anteriormente concedido.

Esse princípio da proteção é subdividido em três outros princípios, com a mesma finalidade, proteção do lado mais frágil, que são:

1.3.1.1. PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*

O princípio *in dubio pro operario* ou também chamado de *in dubio pro misero*, dá a parte mais frágil da relação, em caso de dúvida na interpretação de uma norma ou de uma decisão, o benefício da aplicação da norma ou decisão mais favorável, a que seja mais benéfica a parte hipossuficiente, no caso o empregado.

Porém, é bom deixarmos claro que quando falamos no campo probatório, para fatos constitutivo de direitos, via de regra, quem tem que provar a violação dos direitos é quem, por sua vez, teve-os violados.

Dispõe o art. 818, da CLT:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de se direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Desta forma, se uma norma pode ser interpretada de várias maneiras, esse princípio ensina, que a mesma, deve ser acolhida da maneira mais benéfica ao trabalhador.

1.3.1.2. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Para um determinado assunto, pode haver mais de uma norma que se enquadre naquela situação, como as normas gerais e as normas específicas.

No direito, como um todo, a norma específica se sobrepõe a norma geral, mas não do Direito do Trabalho.

Com a finalidade de proteção e baseado no princípio da norma mais favorável ao empregado, a norma que deve prevalecer é realmente aquela que fornece ao trabalhador uma maior proteção ou maiores benefícios.

Segundo Zanoti.

Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador

Está implícita no caput do Art. 7o, da CF, quando prescreve além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Isto é, quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, eleger-se-á como prioritária a que favorecer o trabalhador, salvo disposições estatais imperativas ou de ordem pública.

Súmula n. 202 do TST - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO.
COMPENSAÇÃO

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Assim, se a lei ordinária garante férias de 30 dias e a convenção coletiva assegura férias de 60 dias, esta será a norma fundamental aplicável.

A finalidade do Direito do Trabalho não é igual à do direito comum. Neste, a hierarquia das normas cumpre a função política de distribuição de poderes entre a União, os Estados Federados, o Distrito Federal e os Municípios.

No Direito do Trabalho, o objetivo maior é o social, a promoção da melhoria das condições sociais do trabalhador.

Pode ser dividida de três maneiras:

- a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica para o trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando a melhoria da condição social do trabalhador.
- b) a hierarquia das normas deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira.
- c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. As condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
CLT - Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
- d) Princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador
Objetiva solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no Direito do Trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum.
Desmembra-se, essa proteção: in dubio pro operário, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, aplicação da condição mais benéfica para o trabalhador (conquistas obtidas não podem ser substituídas por condições piores). É aplicável a regra do direito adquirido (Art. 5º., XXXVI, da CF). (ZANOTI, 2020, p. 78/79).

Podemos observar esse princípio de forma implícita no art. 7º, da CF: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Ora, se a própria Constituição Federal mostra que, além de outros direitos que estão elencados no art. 7º, da CF, e que tem como finalidade a melhora na condição social, nos permite entender que a norma que for mais benéfica com isso melhorar as condições sociais do empregado terá a preferência em sua aplicação.

1.3.1.3. PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Tem como finalidade, proteger as vantagens que o trabalhador já possui, ou que tenha adquirido com o tempo. Desta forma, se outras normas passarem a vigorar e que piorar a condição do trabalhador, essas não irão sobrepor os benefícios já adquiridos.

Trata-se da equivalência entre o princípio do direito adquirido, no direito geral, trazido para o direito do trabalho através do princípio da condição mais benéfica ao trabalhador.

Estipula o art. 5º, XXXVI, da CF.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Se o trabalhador já possui aquele direito, mesmo que outra norma venha a modificar, extinguir ou prejudicar de qualquer forma, o princípio da condição mais benéfica tem como finalidade a proteção e a garantia do direito já adquirido.

1.3.2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Consagra-se nesse princípio que o trabalhador não pode abrir mão de seus direitos que foram conquistados através de leis ou acordos coletivos, ainda que queira fazê-lo, incorrerá em um vício e não terá validade, como podemos observar no art. 9º, da CLT: “Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Como podemos destacar, esse princípio visa proteger o trabalhador de influências ou pressões, garantindo a aplicação justa dos direitos que possui.

1.3.3. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Tem como regra, que os contratos de trabalho possuem prazo indeterminado, isso é, preferencialmente devem durar indefinidamente, com exceção dos contratos a termo, ou contratos por prazo determinado, os quais só podem ser celebrados em casos específicos e previstos na CLT.

Vejamos o que o site tst.jus.br nos traz sobre esse princípio.

No Direito do Trabalho, o Princípio da Continuidade presume que o vínculo trabalhista entre empregador e empregado permaneça. Ele visa a preservação do emprego. Tendo em vista este conceito, contratos com prazo determinado representam exceção, embora a CLT preveja a hipótese.

Outra norma relacionada ao princípio em questão é o artigo 448. O dispositivo define que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Ou seja, a relação de emprego continua vigente mesmo que haja alteração na propriedade da empresa.

Por fim, o princípio da continuidade pode ser verificado na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho. Pela jurisprudência do TST, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador. Assim, o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Esse princípio visa valorar a permanência da relação de emprego e os benefícios que fornece a parte mais frágil da relação, o empregado.

1.3.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Esse princípio presa pela realidade dos fatos, isso é, o fatos reais se sobrepõe aos ajustes formais que possam ser apresentados.

Destacamos o que o site Ambitojuridico nos traz sobre esse princípio.

O presente princípio é assente na ideia de que a realidade de fato (fática, presenciada somente em virtude dos fatos da vida real) deve ter prioridade sobre as cláusulas pactuadas entre seus signatários, pois é comum que as partes compactuem de uma forma e ao revés de cumprirem o estipulado, a prática demonstrar outra realidade. Em outras palavras, tal princípio se comunica com o princípio da verdade real, estampada nos alicerces do direito processual penal.

De acordo com Zanoti.

Princípio da primazia da realidade

No Direito do Trabalho, os fatos são mais importantes que os documentos. Assim, contratos de pessoas como autônomas, por exemplo, não têm validade, se provado o vínculo empregatício. Isto é, visa a priorizar a verdade real diante da verdade formal.

Prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre os dois elementos. Concede aos fatos valor maior que aos documentos.

Assim, entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, deve-se reconhecer estes em detrimento dos papéis.

Desconsidera-se e tornam-se nulos todos os atos praticados para fraudar os preceitos nela contidos.

CLT - Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Nesse sentido, Mario de La Cueva cita que “o contrato de trabalho é um contrato realidade”.

Súmula n. 12 do TST Carteira profissional

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

Súmula nº 338 do TST - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ZANOTI, 2020, p. 81/82).

Tem como finalidade acolher o que de fato ocorre dentro da relação de trabalho, não se pautando somente em documentos mais em toda e qualquer prova que se possa levar, a realidade e o conhecimento do que está sendo pleiteado.

1.3.5. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

É o princípio relacionado ao entendimento dos homens, ao conhecimento do fato e a compreensão dos mesmos de forma a ter consciência média do que está acontecendo.

Observamos o que o site Ambitojuridico nos traz sobre esse princípio:

O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que agem em conformidade de razão, com senso de razoabilidade nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos. Portanto, o

princípio estampa a congruência lógica entre o que dispor para não afetar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo.

Conforme o site direito.legal:

Princípio da razoabilidade

Embora a maioria da doutrina não faça referência à razoabilidade como um dos princípios do Direito do Trabalho, Plá Rodriguez defende sua importância e utilidade e o estuda como princípio que “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”, ou seja, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos.

Trata-se da interpretação e entendimento médio dos homens. O que seria razoável, que se tenha conhecimento ou compreensão, sobre determinado assunto, fato, direito, etc.

1.3.6. PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE TRABALHO

Esse princípio presa pela liberdade do agente na prestação dos serviços, não ficando o mesmo forçado ou coibido a realizar determinado serviço, afastando assim o trabalho forçado, o constrangimento ilegal e protegendo com isso a dignidade da pessoa humana dentro da relação de emprego.

Vejamos o que Zanoti, os traz sobre esse princípio: “O trabalho deve ser prestado por deliberação do agente, sendo ilegais as formas coativas destinadas a provocar o constrangimento do trabalhador. É repudiado o trabalho forçado, que atenta contra a dignidade da pessoa humana.” (ZANOTI, 2020, p.84), garantido assim ao trabalhador, autonomia em não se submeter em a serviços de tal natureza.

1.3.7. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Esse princípio está expresso no art. 468, da CLT.

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Vejamos agora o que o site Advise nos traz sobre esse princípio.

De acordo com este Princípio do Direito de Trabalho, qualquer alteração no contrato do empregado exige mútuo consentimento e ausência de prejuízo ao empregado, seja direto ou indireto.

A este princípio se aplica uma exceção, prevista no art.7 da Constituição Federal, que prevê redução de salário por meio de negociação coletiva. É evidente que essa decisão precisa ser bem pautada e justificada, garantindo que a manobra irá salvar operações e manter postos de trabalho, por exemplo.

Todas as outras alterações no contrato devem ser acordadas e não podem ser negativas para o trabalhador.

Esse princípio garante ao empregado o conhecimento e seu consentimento nas alterações de condições de trabalho, sob pena de nulidade.

1.3.8. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Esse princípio garante ao empregado que ele não terá deduções em seu salário, salvo os autorizados pelo empregado, por lei ou por acordos coletivos conforme podemos observar no art. 7º, VI, da CF/88: “VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”

Vejam agora o que nos diz o art. 462, da CLT: “Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.”

Desta forma o empregado tem preservado sua dignidade financeira e a contraprestação pelo serviço prestado sem qualquer desconto irregular ou arbitrário.

1.3.9. PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

Esse princípio garante ao empregado a contrapartida pelo trabalho realizado, isso é, o recebimento do seu ordenado, não podendo o empregador sob nenhum pretexto reter esse valor.

De acordo com o site Advise podemos observar.

O salário do trabalhador é a contraprestação máxima na relação de trabalho, portanto, ele precisa ser protegido. De acordo com esse Princípio do Direito do Trabalho, é vedada a mudança que não seja benéfica ao empregado.

O pagamento do empregado não pode ser retido pelo patrão, afinal, ele é intangível. Dessa forma, o trabalhador tem direito de receber o seu pagamento, no momento oportuno e combinado, sem qualquer desconto abusivo.

Vale lembrar que essa intangibilidade visa coibir abusos, mas a própria CLT autoriza descontos de salários em casos de previsões contratuais, por prejuízos causados ao patrão e em casos judiciais, como desconto de pagamento para pensão alimentícia, por exemplo.

Todas as situações de desconto, dele ser parcial a visando preservar a subsistência do empregado.

Trata-se do direito que o empregado possui de receber pelo trabalho que executou e faz jus.

CAPÍTULO 2. ANÁLISE DAS VÁRIAS FORMAS DE TRABALHO

Antes de comentarmos sobre as várias formas de trabalho, faz-se necessário apresentarmos a definição de empregado, os requisitos e capacidade, para melhor compreensão.

A CLT, no art.3º, nos contempla com a definição de empregado: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Como pode-se observar o empregado deve ser necessariamente uma pessoa física, que tenha uma relação de emprego de forma não eventual, isso é, contínua, continuada a um determinado empregador, recebendo em contra partida um salário, correspondente ao pagamento pelo serviço prestado.

Observamos agora qual a definição de empregado nos apresenta o site jusbrasil.com.br.

Empregado

Sinônimo de "conceito de empregado"

Empregado é a pessoa contratada para prestar serviços para um empregador, numa carga horária definida, mediante salário. O serviço necessariamente tem de ser subordinado, qual seja, o empregado não tem autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho, estando sujeito às determinações do empregador. No Brasil, o conceito de empregado encontra-se previsto no art. 3.º da CLT. A relação entre o empregado e o empregador é denominada relação de emprego.

Aprofundando um pouco mais nessa definição, nos deparamos com a Constituição Federal em seu art. 7º: “XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;”

Para nos auxiliar na compreensão deste inciso, nos apegamos a explicação de Zanoti.

A CF proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (Art. 7º, XXXII). Depreende-se, pois, que:

- Todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado.
- Pessoas jurídicas não podem ser empregadas.
- Há necessidade de se caracterizar a subordinação, isto é, exercer uma atividade profissional sob o poder de direção de outrem.
- Pode ser brasileiro ou estrangeiro, maior ou menor, homem ou mulher, observadas algumas proibições específicas.
- Há necessidade de um elemento subjetivo, que é o *animus contrahendi*, isto é, o propósito de trabalhar para outrem como empregado, e não com a finalidade altruística, como é o caso do trabalho cívico, religioso, assistencial ou por mera amizade. Alguns autores preferem dizer “profissionalidade” na prestação de serviços. Outros preferem “produtividade”. Assim, o trabalho de benemerência para uma instituição de caridade não é alcançado pelo Direito do Trabalho. Também o trabalho penitenciário fica excluído, porque nele o que se objetiva é o cumprimento de uma penalidade que a sociedade impõe ao infrator da lei penal. O mesmo se diz ao trabalho por mera diversão.
- Há necessidade de se configurar a pessoalidade, a subordinação, a duração, a remuneração e a não-eventualidade. (ZANOTI, 2020, p. 201).

Vejam agora quais são os requisitos necessários para que o trabalhador seja enquadrado como empregado.

O primeiro requisito é que deve tratar-se de pessoa física, significa dizer que uma pessoa jurídica não pode ser enquadrada como empregado pois é requisito é intrínseco do ser humano, a qual a lei protege.

O segundo requisito é a subordinação, é a característica de se subordinar, de obedecer e estar sujeito as vontades e aos mandos do empregador.

Destacamos, porém, que existe as limitações legais, éticas e morais quanto a subordinação. De modo algum, ninguém está obrigado a fazer algo ilegal, antiético ou imoral, sob o argumento de subordinação.

Deve ser preservado a lei e a dignidade humana na relação de subordinação.

O terceiro requisito é a habitualidade.

Deve existir uma continuação da atividade laboral, o trabalhador deve prestar esse serviço continuamente e não de forma esporádica ou espaçada, mas sim, sequencial, contínua.

O quarto requisito é o salário.

O salário é a contrapartida a ser paga em valor monetário pelos serviços prestados, corresponde a remuneração a ser recebida pelo empregado devido sua dedicação a atividade laboral.

Destaca-se que as atividades voluntárias ou exercidas de forma gratuita, não caracteriza como relação de emprego.

O quinto e último requisito é a pessoalidade.

O que implica que o serviço deve ser prestado pelo empregado, pessoalmente. Isso quer dizer que o empregado tem que exercer de forma pessoal a atividade para que foi contratada não podendo, a sua vontade, ser substituído por outro, sem o consentimento do empregador.

Como reforço ao entendimento, apoiamos as explicações de Zanoti.

Requisitos da figura do empregado

- Pessoa física
Empregado é sempre pessoa física. Não é possível, dada a natureza personalíssima das obrigações que ele assume, admitir-se a hipótese de um empregado ser pessoa jurídica.
A proteção da legislação trabalhista é destinada à pessoa física, ao ser humano que trabalha.
Os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.
- Subordinação compreendida de forma mais ampla que dependência.
Subordinação deriva de *sub* = baixo, *ordinare* = ordenar. Significa, portanto, submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

Consiste numa situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços pode pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

Essa subordinação pode ser hierárquica, econômica, técnica, jurídica ou social. O que prevalece é a subordinação jurídica, ou seja, não é a pessoa do empregado, mas o modo como o seu trabalho é prestado, que é o objeto do contrato.

Vale dizer que não se exige a exclusividade do empregado, pois este pode prestar serviços para dois ou mais empregadores, desde que haja compatibilidade de horários, exceto nos casos previstos em na lei ou em contrato.

Portanto, a exclusividade não é requisito, mas pode se constituir em exigência fundada em contrato.

- Habitualidade (ou não-eventualidade).

Empregado é um trabalhador não-eventual, que presta continuamente seus serviços.

Deve haver habitualidade na prestação laboral, já que o contrato de trabalho é de prestação sucessiva, que não se exaure numa única prestação.

Se os serviços prestados pelo trabalhador são eventuais, este não será empregado, mas sim, um trabalhador eventual, não alcançado pelos direitos estabelecidos na CLT.

A continuidade não significa, necessariamente, trabalho diário.

É bem verdade que na maioria das vezes a prestação dos serviços pelo empregado é feita diariamente, mas não há essa necessidade para caracterizar a relação de emprego.

A continuidade pode ser caracterizada, por exemplo, pela prestação de serviços de um profissional duas ou três vezes por semana, desde que nos mesmos dias e horário.

Diversamente, se couber ao próprio trabalhador definir os dias e horários em que prestará os serviços, ou ainda estabelecer a periodicidade da prestação, conforme sua conveniência ou sua agenda, restará descaracterizada a continuidade.

- Salário

Onerosidade é o encargo bilateral, próprio da relação jurídica de trabalho.

O empregado desiste da partilha dos frutos de seu trabalho, transfere essa titularidade ao empregador (alienação) e, em contrapartida, recebe uma retribuição. Daí o caráter oneroso do trabalho.

Empregado é, portanto, um trabalhador assalariado, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição.

Caso os serviços sejam prestados gratuitamente pela sua própria natureza (voluntário, de finalidade cívica, assistencial, religioso, etc.) não se configurará a relação de emprego.

A gratuidade, porém, deve ser inerente à natureza do serviço prestado.

Essa situação não deve ser confundida com a prestação gratuita de serviços de natureza eminentemente onerosa (serviços que normalmente são remunerados, que trazem vantagens patrimoniais diretas ou indiretas às pessoas para as quais são prestados), caso em que, se provada pelo trabalhador, restará caracterizado o contrato tácito de trabalho.

Assim, se —A| presta serviços de natureza onerosa a —B| (por exemplo, —A| é motorista particular, secretário, faxineiro, jardineiro etc. de —B|) continuamente e sob as ordens deste, o fato de —B| não efetuar pagamento àquele não desnatura a relação de emprego tacitamente configurada.

Ao contrário, restará configurado o ajuste tácito de trabalho e a mora (atraso) no pagamento, por parte de —B|.

Com efeito, sem salário não se pode reconhecer vínculo empregatício.

O Direito do Trabalho destina-se à regulamentação somente de atividade prestada por um profissional.

- Pessoaalidade da prestação de serviços

Empregado é um trabalhador que presta, pessoalmente, os serviços ao empregador.

O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa, razão porque é considerado *intuitu personae*.

Assim, o empregador tem o direito de contar com a execução dos serviços por determinada e específica pessoa e não por outra qualquer.

Com efeito, não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sem o consentimento do empregador.

Não se admite delegação, nem substituição da figura do empregado, sem o consentimento do empregador. (ZANOTI, 2020, p. 203).

Já vimos a definição e os requisitos dos empregados restando somente a capacidade.

A capacidade é uma característica que permite que aquela pessoa tenha conhecimento e condições de exercer determinada atividade.

No caso do Direito do Trabalho a capacidade está ligada a capacidade civil, onde verificamos que os absolutamente incapazes, isto é, menores de 16 anos são também incapazes de serem empregados, salvo como aprendizes, a partir dos 14 anos.

Os relativamente incapazes, dos 16 aos 18 anos, somente poderão exercer a atividade como empregados com autorização de um responsável legal.

Já os maiores de 18 anos são capazes de pleno direito para exercer atividades laborais.

Vejamos o que Zanoti nos esclarece sobre esse assunto.

Capacidade

Capacidade é a possibilidade de a pessoa ser titular de poderes e de se obrigar. A aptidão para exercer, por si ou por outrem, atos da vida civil.

Logo, capacidade trabalhista é a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho para o exercício de atos da vida laborativa.

Adquirida a personalidade, o indivíduo passa a ter direitos e deveres. Nem sempre, porém, poderá exercê-los pessoalmente. Para isso deve ter capacidade.

Há duas espécies de capacidade:

- A capacidade de direito ou de gozo

É a possibilidade de gozar dos direitos subjetivos.

- A capacidade de fato ou de exercício

Consiste na possibilidade de exercer diretamente os direitos e praticar os atos da vida civil.

Corresponde a um estado psíquico de idoneidade para entender e querer.

Nem todos a têm, por razões de saúde, de idade, etc.

Nestes casos, o exercício dos seus direitos se dá por meio dos representantes legais.

O Código Civil (Art. 3o.) distingue as pessoas em “absolutamente incapazes” e “relativamente incapazes”.

Algumas restrições existem para a contratação de trabalho:

- é absolutamente incapaz para o trabalho o menor de 16 anos, exceto quando tiver cunho educacional (para o aprendiz, a idade mínima é 14 anos).
- dos 16 aos 18 anos poderá ser empregado com autorização do responsável legal.
- a partir dos 18 anos é plena a capacidade trabalhista.

CLT - Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Com efeito, não se pode confundir capacidade com proibição. Proibido é o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos (Art. 7º, XXXIII, da CF), regra que vale também para o menor emancipado.

É lícito ao menor firmar recibos pelo pagamento de salários. Contudo, a ele é vedado o direito de formalizar rescisão de contrato de trabalho, e dar quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Mister se faz frisar que o depoimento pessoal do trabalhador menor pode ensejar confissão, pena a ser aplicada com o máximo de restrição pelo juiz, evidentemente, em face da restrição de capacidade do obreiro.

A cessação da incapacidade civil pela existência de relação empregatícia que assegure economia própria ao menor com 16 anos completos (Art. 5º, § único, V, do CC) é dispositivo que não repercute no plano dos preceitos justralhistas. (ZANOTI, 2020, p. 204).

2.1. EMPREGADO APRENDIZ

É um contrato de trabalho permitido a jovens a partir dos 14 até os 24 anos, a título de aprendizagem. Conforme garantido pelo art. 7º, XXXIII, CF: “XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;”

Também regulamentado no art. 428 da CLT.

CLT - Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Trata-se de uma oportunidade que é oferecida pelas empresas a jovens para sua inserção ao mercado de trabalho, como nos mostra o site [aprendizlegal](#).

Uma lei sobre oportunidades

A Lei 10.097/2000 afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes.

O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática.

Os jovens têm a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver competências para o mundo do trabalho, enquanto os empresários têm a oportunidade de contribuir para a formação dos futuros profissionais do país, difundindo os valores e cultura de sua empresa.

Para mais informações consulte o Manual da Aprendizagem do MTE. O Manual reúne toda legislação que regulamenta a implementação da Lei da Aprendizagem.

Essa atividade tem como contrapartida o pagamento de pelo menos um salário mínimo por mês, calculado à base horária.

É formalizado por um contrato de trabalho especial por escrito e por prazo determinado.

Por ser um contrato de trabalho, o mesmo deve ser registrado desde o primeiro dia de atividade.

Segundo o site administradores.com.br.

Trabalhador Aprendiz e Contrato de Aprendizagem

No que diz respeito aos contratos de aprendizagem nos termos do art. 429 da CLT, as empresas são obrigadas a contratar entre 5% e 15% dos seus trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Trabalhador Aprendiz e Contrato de Aprendizagem

I - Definição – Considerações

Considera-se aprendiz o trabalhador maior de 14 e menor de 24 anos de idade, sujeito à formação técnico-profissional metódica, contratado por empresa e matriculado em Serviços Nacionais de Aprendizagem, ou em outras entidades autorizadas por lei (art.403, CLT).

Importante salientar que o termo "menor aprendiz" não mais poderá ser utilizado, face às alterações promovidas pela Lei nº 11180/2005, que mudou a idade máxima para 24 anos, e não mais 18, sendo mais adequado a utilização do termo "aprendiz", tão somente.

Desta forma, tem-se que a aprendizagem é realizada na forma do art. 428 da CLT, ou seja, "Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação."

Esta modalidade de contrato possui a duração máxima de 2 anos, sendo automaticamente extinto neste prazo, ou quando o aprendiz completar 24 anos. A idade máxima anteriormente mencionada não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (parágrafo 5º, art. 428, CLT)

i.a) Validade do contrato de aprendizagem

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos da CLT, art. 9º, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

O disposto acima não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público. Importa destacar que o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 anos.

Trata-se de uma oportunidade fornecida aos jovens e adolescentes para inserção no mercado de trabalho.

2.2. EMPREGADO DOMÉSTICO

O empregado doméstico é uma forma de trabalho que não é regulamentada pela CLT e sim, por uma legislação específica, Lei Complementar nº 150 de 01.06.2015.

Em seu art. 1º, LC 150/2015, temos a definição de empregado doméstico, a saber:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

Veja, que para ser enquadrado como empregado doméstico, o trabalhador deve possuir além, dos requisitos normais necessário ao empregado, que são ser pessoa física, ser subordinado, exercer de forma habitual, receber o salário ou onerosidade, pessoalidade da prestação de serviços, outros requisitos específicos para quem presta esse serviço.

A quem o serviço é prestado deve ser uma pessoa ou família, porém, sem fins lucrativos do contratante ocorrendo a atividade em ambiente residencial, deve ainda ser exercida por mais de dois dias na semana.

Destacamos que no parágrafo único do art.1º, LC 150/2015, demonstra claramente o interesse na proteção de jovens e adolescentes, vedando a contratação de menores de 18 anos.

Vejamos o que nos esclarece o site domesticalegal.

Saiba o que define uma empregada doméstica

Desde sanção da PEC das domésticas, o empregador que contratar o serviço de um mesmo trabalhador mais de duas vezes na semana deverá assinar a carteira de trabalho, conheça as regras.

Legalmente, uma pessoa pode prestar serviços no ambiente doméstico para uma mesma família sem constituir vínculo empregatício no máximo dois dias por semana. O que significa que a partir de três dias semanais de serviços prestados de forma contínua, em uma mesma casa, já é considerada a existência do vínculo de emprego entre a família e o empregado. Se o empregador estiver em uma situação como esta e ainda assim optar por manter a relação na informalidade poderá sofrer ações trabalhistas quando dispensar os serviços.

Isto acontece porque se a empregada ao deixar de trabalhar para a família decidir entrar com uma ação trabalhista contra o ex-empregador, afirmando que prestava serviços na residência três vezes ou mais por semana e que não possuía a carteira assinada, poderá ganhar a causa. Se isto acontecer, o empregador poderá ser condenado ao pagamento dos direitos trabalhistas referentes ao tempo que utilizou os serviços do profissional.

Para evitar este tipo de transtorno, o empregador precisa manter a relação de trabalho dentro da lei. Se passar de três dias de serviço na mesma semana, precisa assinar a carteira e assegurar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas. Empregada doméstica é uma profissional e merece, como todo trabalhador, o direito a ter uma carteira assinada, aposentadoria, pelo menos um salário mínimo, horário de trabalho, segurança previdenciária, enfim respeito e dignidade.

Veja o artigo da PEC que explica quando se deve formalizar um empregado doméstico. Art. 1º Lei Complementar 150 de 01/06/2015.

Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

A legislação determina os requisitos necessários para enquadrado como empregado doméstico, porém, existem diversas atividade que podem ser classificadas como empregado doméstico, por exemplo,

mordomo, motorista, copeira, baba, caseiro, cuidador de idoso, arrumador, jardineiro, governanta, entre outras.

Observamos o que o site lalabee.com.br nos apresenta sobre empregados domésticos.

Quais trabalhadores podem ser considerados empregados domésticos?

EMPREGADOS DOMÉSTICOS, PEC DAS DOMÉSTICAS

É considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias na semana, de acordo com a PEC das Domésticas.

São exemplos de ocupações dos empregados domésticos, dentre outros: mordomo, motorista, governanta, babá, jardineiro, copeira, arrumador, cuidador de idoso, cuidador em saúde, caseiro e afins. Porém, diversas categorias se encaixam, já que na lei não é definida o tipo de profissional, apenas a natureza do ofício.

Caso a residência seja utilizada para alguma atividade profissional, como consultório, ou para produção e comercialização de produtos como uma chácara hortifrutigranjeiro, os trabalhadores deixam de ser considerados domésticos.

Elencamos a seguir os direitos que faz jus o empregado doméstico, conforme site guiatrabalhista.com.br.

O doméstico faz jus:

- a) Registro em CTPS;
- b) Ao salário-mínimo ou ao piso salarial estadual, fixado em lei;
- c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- d) Seguro contra acidentes de trabalho;
- e) Irredutibilidade do salário;
- f) Horas Extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal;
- g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal;
- h) Décimo terceiro salário;
- i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- j) Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional;
- k) Férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
- l) Férias em dobro, quando concedidas ou pagas fora do prazo;
- m) Salário-família;
- n) Vale transporte, nos termos da lei;
- o) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado,
- p) Multa 40% FGTS em caso de demissão sem justa causa;
- q) Seguro-desemprego;
- r) Aviso prévio proporcional – com direito a, no mínimo, 30 dias;
- s) Licença-maternidade de 120 dias;
- t) Estabilidade provisória por força do art. 25 da LC 150/2015 e da Lei 11.324/2006, inclusive na confirmação da gravidez durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado;
- u) Licença paternidade.
- v) Seguro contra acidente de trabalho.

Em vista do exposto, embora o empregado doméstico não esteja amparado pela CLT, a legislação de que trata o assunto, foi muito clara e abrangente, na proteção e reconhecimento desta atividade.

2.3. EMPREGADO RURAL

O agronegócio tem uma participação muito forte na economia e foi responsável por 26,6% do PIB total do Brasil, no ano de 2020, conforme dados do site cnabrazil.org.br.

Brasília (11/03/2021) - O Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio cresceu 2,06% em dezembro e fechou o ano de 2020 com uma expansão recorde de 24,31%, na comparação com 2019, segundo Comunicado Técnico da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e do Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea).

Com o resultado, o agronegócio ampliou para 26,6% sua participação no PIB total do país no ano passado. Em 2019, este percentual foi de 20,5%.

Arelado a essa atividade estão os empregados rurais e os trabalhadores rurais.

A definição de empregado rural está estabelecida no art.2º, da Lei 5.889/73: “Art. 2º. Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”.

Já no art.7º, b, da CLT, nos dá a definição de trabalhador rural.

b) aos trabalhadores rurais assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classificam como indústrias ou comerciais;

Para efeitos jurídicos, uma definição complementa a outra, desta forma um empregado rural não é só aquele que presta serviços em prédio rústico, pois empregado rural pode trabalhar na cidade e até mesmo em edifícios luxuosos e não perderem a característica de empregados rurais.

Como podemos destacar o no site jus.com.br.

Desta feita empregado rural não é só aquele que presta serviços em prédio rústico ou propriedade rural, pois o empregado rural pode trabalhar na cidade e ser considerado trabalhador rural desde que sua atividade vise fins lucrativos, ou seja, trabalhador rural é toda pessoa física que trabalha com atividades de natureza agrícola.

Feita essas considerações, embora a definição de trabalhador rural esteja na CLT, essa atividade não é regulamentada por ela e sim, por legislações específicas, Lei n. 5.889/73, de 08/06/73, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/74, de 12/02/74, que revogou a Lei n. 4.214/63.

Para melhor entendimento nos socorremos aos ensinamento de Zanoti.

A Convenção no. 141, da OIT, define trabalhador rural como toda pessoa que se dedica a tarefas agrícolas ou artesanais ou a serviços similares ou conexos, compreendendo não só os assalariados, mas também aquelas pessoas que trabalham por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

No Brasil, a Lei n. 4.214, de 02/03/63, tratava do tema. Era o chamado Estatuto do Trabalhador Rural, que estabelecia quase que os mesmos direitos trabalhistas do

trabalhador urbano. O trabalhador rural era disciplinado pelo Estatuto da Terra (Lei n. 4.504, de 30/11/64). Os avulsos, provisórios ou volantes, após um ano de serviço passavam a ser considerados empregados permanentes (Art. 6o, da Lei n. 4.214/63). O trabalhador rural não é regido pela CLT, mas, sim, pela Lei n. 5.889/73, de 08/06/73, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/74, de 12/02/74, que revogou a Lei n. 4.214/63.

Não se aplica a CLT ao empregado rural, salvo se houver determinação em sentido contrário.

CLT - Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

A Constituição igualou de vez os direitos do trabalhador rural e do urbano, no *caput* do Art. 7o. Vale frisar, contudo, que alguns direitos do trabalhador rural, previstos na Lei n. 5.889/73, são mais expressivos que os do trabalhador urbano, senão vejamos:

- Adicional noturno de 25%, e não de 20%.
- Descontos pela ocupação da moradia na propriedade rural, limitados em 20%.
- A dedução pelo fornecimento de alimentação, a preço da região, de até 25%.

A Emenda Constitucional n. 28 unificou os prazos prescricionais dos empregados urbanos e rurais. Portanto, os direitos trabalhistas dos rurícolas devem ser pleiteados até 2 anos após a rescisão do contrato de trabalho, e atinge os últimos 5 anos a contar da data da distribuição da Reclamação Trabalhista.

Alguns contratos rurais são regidos pelo Direito Civil, tais como a parceria e a meação. Esses pactos não são, em princípio, regidos pelo Direito do Trabalho. No entanto, nos casos em que esses contratos sejam considerados fraudulentos, por encobrirem um verdadeiro vínculo de emprego (subordinação), são atraídos para a esfera do Direito do Trabalho.

Na zona rural são comuns contratos de parceria e meação. Esses contratos não são, em princípio, de Direito do Trabalho. São regidos pelo Código Civil. Porém, a parceria e a meação impróprias são atraídas para a esfera do contrato de trabalho.

Impróprias são as parcerias e as meações fraudulentas, encobrendo um verdadeiro vínculo de subordinação jurídica e econômica.

O contrato de trabalho rural pode ter duração determinada ou indeterminada. São admitidos contratos de safra (Art. 14, Lei n. 5.889/73), nos quais o trabalhador fica adstrito ao emprego durante o plantio ou a colheita, terminando a relação com o fim da safra. (ZANOTI, 2020, p. 217/218).

Como podemos destacar embora a Constituição Federal em seu art. 7º, tenha igualado os direitos do trabalhador rural com os dos trabalhador urbano, os direitos previsto na Lei n.5.889/73 são mais vantajosos para o trabalhador rural.

2.4. TRABALHADOR AUTÔNOMO

O trabalho autônomo é exercida por uma pessoa física, que o presta de acordo com a sua conveniência e oportunidade.

Não está vinculado as leis trabalhistas, desta forma a CLT não estende-se a esse tipo de atividade.

O trabalhador autônomo, exerce a atividade por conta própria, assumindo os riscos dessa atividade, sem vínculos trabalhistas, podendo prestar esses serviços tanto para pessoas físicas quanto para pessoas jurídicas.

De acordo com o site ambitojuridico.com.br.

Conceito: Trabalhador Autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual.

De acordo com o pensamento de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução.

A principal característica da atividade do autônomo é sua independência, pois a sua atuação não possui subordinação a um empregador.

O profissional autônomo é aquele que possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício.

Os autônomos têm a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis e salários.

A autonomia da prestação de serviços confere-lhe uma posição de empregador em potencial, pois, explora em proveito próprio a própria força de trabalho.

O trabalho autônomo, à medida que é realizado, por conta própria, rende benefícios diretos ao trabalhador, que em troca, também deve suportar os riscos desta atividade.

Dentre as várias espécies de trabalhadores, o autônomo, como o próprio nome já declara, é o que desenvolve sua atividade com mais liberdade e independência. É ele quem escolhe os tomadores de seu serviço, assim como decide como e quando prestará, tendo liberdade, inclusive, para formar seus preços de acordo com as regras do mercado e a legislação vigente.

Em suma, este trabalhador caracteriza-se pela autonomia da prestação de serviços a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, ou seja, por conta própria, mediante remuneração, com fins lucrativos ou não.

Segundo ao site contabilizei.com.br.

Trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício. Eles são favorecidos por questões tributárias e pela facilidade de conseguir trabalhos no mercado digital.

O profissional autônomo é caracterizado por não possuir vínculo empregatício com nenhuma empresa. Dessa forma, ele possui total autonomia financeira e profissional, não assumindo o papel de um funcionário efetivo. Pode exercer, inclusive, atividades em casa.

Ainda que se considere que a prestação de serviços de profissionais autônomos seja eventual, ela pode tornar-se habitual conforme a maneira como ele exerce sua atividade.

Percebemos então que essa atividade dá uma autonomia e flexibilidade a esse tipo de trabalhador, pois pode escolher para quem prestar os seus serviços, liberdade para negociar as variáveis da relação, como prazo de entrega, remuneração, material, entre outras.

Além de ser favorável ao contratante, que não precisará arcar com os custos da relação de emprego.

Em contraponto não está protegido pela legislação trabalhista, com isso não tendo os mesmos direitos de um trabalhador contratado.

2.5. EMPREGADO PÚBLICO

O empregado público, é aquela pessoa física que é contratada pelo Estado, no caso o governo, administração direta, ou a suas extensões, como fundações, autarquias, empresas públicas, administração indireta.

Para a prestação de serviços através de contratos de trabalhos regidos pela CLT.

Por ser uma relação amparada pela CLT, possui os mesmos deveres e direitos do demais trabalhadores regidos pela mesma legislação.

Faz-se necessário fazer uma distinção entre empregado público e servidor público.

Como já mencionado, o empregado público presta serviço a administração pública direta ou indireta, através de regime de trabalho regido pela CLT, já os servidores públicos, também prestação esse tipo de serviço, porém não são regidos pela CLT, mas por estatuto de cada ente que está subordinado.

Significa dizer que cada ente da administração pública, tem um estatuto que regulamente a relação de trabalho com o seus servidores, por esse motivo não são regidos pela CLT.

Zanoti nos ensina que:

Empregado público

É o funcionário da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios, suas autarquias e fundações, que seja regido pela CLT, tendo todos os direitos igualados aos do empregado comum. Não é regido por estatuto do funcionário público.

No âmbito da União, foi instituído o regime jurídico único pela Lei n. 8.112, de 11/12/90, que trata de funcionários estatutários.

O pessoal admitido para emprego público na Administração federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela CLT e legislação trabalhista correlata (Art. 1º, da Lei n. 9.962/2000).

Carreiras específicas serão reguladas pela Lei n. 8.112/90 ou por legislação especial, como dos magistrados, promotores, diplomatas, auditores fiscais, delegados, etc.

A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos (Art. 37, II, e Súmula 331, do TST), inclusive nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e a complexidade do emprego.

Os Estados-membros, Municípios, suas autarquias e fundações contratam empregados pelo regime da CLT, que não irão diferir do empregado comum.

Muitos desses entes públicos ainda continuam utilizando-se do regime da CLT para a contratação de empregados, em vez da utilização do regime estatutário ou o fazem contratando trabalhadores braçais ou outros funcionários menos qualificados sob o mencionado regime.

Os funcionários de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas (Art. 173, § 1º, II, da

CF), mostrando que são empregados, com todos os direitos previstos na CLT. (ZANOTI, 2020, p. 220/221)

De acordo com o site bxblue.com.br.

Seguir carreira no Setor Público por meio de concursos para provimento de cargos efetivos pode ser o sonho de muitas pessoas. Na maioria dos casos, esse interesse está diretamente relacionado à estabilidade profissional e os altos salários. Entretanto, é preciso entender a diferença entre Empregado Público e Servidores do Estado.

Embora sejam termos semelhantes, ocupam partes totalmente distintas na administração. Enquanto uma categoria se refere aos Servidores Públicos de regime estatutário, os demais agentes públicos ocupam cargos comissionados e são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Portanto, se está prestes a participar de um Concurso Público, mas ainda tem dúvidas sobre qual o melhor regime, confira os conceitos.

Principais conceitos

A Administração Pública é uma forma de subdividir os órgãos que, de modo direto ou indireto, participam dos serviços públicos em defesa dos interesses comuns da sociedade. Nesse universo, alguns conceitos se destacam e precisam ser devidamente compreendidos.

Administração Pública

Conforme disposto no Art. nº 37 da Constituição Federal, a Administração Pública é uma forma de organização do Estado por meio das ofertas de serviços públicos que são realizados direta ou indiretamente por pessoas jurídicas, entidades administrativas e agentes públicos.

Composta pela União, Estados, Distrito Federal e os Municípios, sua principal função é criar mecanismos de proteção e garantia dos interesses de toda sociedade.

Enquanto isso, a administração indireta é exercida pelas fundações, empresas públicas, entidades de direito privado, autarquias e outras sociedades de economia mista. Diferente da administração direta, as entidades que exercem papel indireto na Administração Pública têm personalidade jurídica e autonomia administrativa.

Para tanto, é preciso que o Estado ofereça tais poderes ao concessionário por meio de licitações públicas, visando racionalizar os recursos públicos e descentralizar suas atribuições.

Cargos e Empregos Públicos

Cargos públicos são aqueles ocupados por Servidores Públicos da União, Estados e Municípios, ou designados para autarquias e fundações públicas. Para ocupar esse tipo de função, é preciso ser aprovado em concurso público, ou seja, fazer parte do regime estatutário.

A grande vantagem é que após cumprir o período conhecido como estágio probatório e devidamente aprovado nas avaliações de desempenho, os Servidores Públicos poderão gozar do direito constitucional da estabilidade no cargo público.

Empregado Público

Os empregos públicos são ocupados por Empregados Públicos, isto é, pessoas selecionadas em concurso público, mas que não são regidas pelo regime estatutário. No geral, esse tipo de profissional ocupa posições na administração pública indireta, principalmente nas empresas públicas e sociedades de economia mista como os bancos estatais e os Correios.

O Empregado Público, portanto, é aquela pessoa aprovada em concurso público, porém que responde as regras estabelecidas pela CLT. Também chamados de celetistas, sua contratação está prevista no Art. nº 37, inciso II da Constituição Federal. Um dos principais objetivos para esse tipo de nomeação é a necessidade de garantir a isonomia do Serviço Público e minimizar as predileções arbitrárias na condução das atividades por parte dos agentes públicos estatutários, principalmente por questões políticas e/ou econômicas.

Servidor Público

O Servidor Público é aquela pessoa física que oferece seus serviços em favor do Estado e as entidades da Administração Pública direta e indireta. Amparado pela Lei nº 8.112/90, o Servidor Público é aquele que atua diretamente com a administração

pública em cargos estabelecidos a partir da necessidade de pessoal comprovada por meio de leis próprias para esse tipo de provimento.

De regime jurídico estatutário, esse Servidor ocupa cargos públicos e têm suas provisões custeadas pelos cofres públicos. Para investir nessa carreira é preciso observar alguns critérios básicos, como:

- ser aprovado em concurso público;
- gozar de seus direitos políticos;
- estar em dia com suas obrigações militares e eleitorais;
- ter nível de escolaridade compatível com o cargo;
- estar apto mental e fisicamente para o exercício de suas funções, entre outros.

Entenda agora as formas de contratação de cada caso.

Formas de contratação

O Serviço Público é composto por profissionais concursados ou não. Por isso, cada modalidade tem regras próprias para preenchimento dos cargos vagos na Administração Pública.

Contratação de Empregado Público

O Empregado Público que exerce função temporária, ou seja, não efetiva, poderá ser contratado nos termos estabelecidos por lei própria para tal finalidade.

De modo geral, esse tipo de contratação se faz necessária para o provimento de cargos em caso de necessidade especial. Dessa forma, o meio de contratação geralmente é realizado através de processo seletivo e tem prazo determinado, conforme as regras da CLT.

Contratação de Servidor Público

Os Servidores Públicos podem ser admitidos para completar os cargos públicos através da nomeação, promoção, ascensão, transferência, reversão, aproveitamento, reintegração ou recondução.

Conforme levantado, o empregado público, é contratado através de uma seleção prévia, para exercer uma atividade específica para a administração pública, estando esta relação de emprego regida pela CLT.

2.6. TRABALHADOR EVENTUAL

Essa modalidade de trabalho, como o próprio nome esclarece, ocorre de forma eventual, não contínua, para atender alguma demanda do contratante.

Não se observa nela um interesse em permanecer com o prestação de serviço, é contratado para uma determinada tarefa, a exemplo de um encanador que é contratado para consertar um vazamento. Essa contratação ocorre para um evento específico.

Embora o trabalhador eventual possa prestar diversos serviços distinto para o mesmo contratante, isso não é considerado continuidade para efeito de vínculo de trabalho.

Desta forma, embora se observe alguns requisitos necessários para o vínculo de trabalho, como ser pessoa física, a subordinação, a onerosidade, isso é afastado devido ser uma atividade eventual, não continuada, Pode inclusive o prestador de serviços, exercer essa atividade para diversos outros contratantes, da mesma forma eventual, sem o vínculo empregatício.

Conforme Zanoti nos explica.

É possível afirmar que é a figura de prestador de serviço que mais se aproxima do empregado. Nela tendem a se reunir os demais pressupostos da relação empregatícia.

Seguramente, entretanto, não se apresenta o elemento “permanência”, ou melhor, “não-eventualidade”.

É aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego (Art. 12, V, “g”, da Lei n. 8.212/91). Vale dizer, contudo, que essa relação é subordinada²²¹, pessoal e onerosa, ainda quem não haja vínculo empregatício.

Nada impede, todavia, que o trabalhador eventual prefira atuar de forma autônoma. De qualquer modo, eventual é o trabalhador pessoa física, que presta serviços esporádicos a uma ou mais pessoas.

Para tanto, eventual é o trabalhador contratado para trabalhar em certo evento ou obra. Exemplo: o electricista que repara a instalação elétrica da empresa, consertar um encanamento, etc. Terminado o evento, o trabalhador não mais irá à empresa.

Ao se falar em eventualidade, ou em ausência de continuidade na prestação de serviços, já se verifica que inexistente relação de emprego, pois o traço marcante do contrato de trabalho é a continuidade.

Havendo a prestação de serviços eventuais a uma ou mais empresas, o trabalhador será considerado eventual. Temos, como exemplo, o pedreiro, o pintor, que fazem serviços eventuais, indo uma ou outra vez à empresa para construir um muro, pintar uma parede, dentre outros.

Não se fixa, o eventual, a nenhuma empresa, enquanto o empregado presta serviços com habitualidade ao mesmo tomador dos serviços.

Eventualidade é o acaso, a contingência, a incerteza. O trabalhador eventual é desvinculado de uma fonte de trabalho porque esta não aproveita a sua atividade constantemente, só o fazendo de modo episódico.

Assim, o trabalhador eventual é o mesmo que o profissional sem patrão, sem empregador, porque os seus serviços não têm destinatário uniforme mas múltiplos beneficiários, em frações de tempo relativamente curtas, sem qualquer caráter de permanência. É o trabalhador descontínuo.

A pluralidade de tomadores de serviço e a fugacidade com que cada um utiliza o seu trabalho impossibilitam a constituição de relação de emprego com qualquer dos múltiplos beneficiados.

Eventual é, com efeito, o trabalho descontínuo e ininterrupto com relação ao tomar enfocado, o trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática.

Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se a sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado. Podem ser pinçadas as seguintes características:

- A descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo.
- Não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços.
- Curta duração do trabalho prestado.
- Natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços.
- Em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

No entanto, o eventual tem direitos previdenciários. É segurado obrigatório da previdência social, equiparado, pelas leis previdenciárias, ao trabalhador autônomo.

Por outro lado, a CLT é inaplicável ao trabalhador eventual. Seus direitos são puramente contratuais. Entendemos que essa marginalização é injustificável, eis que ele exerce seu trabalho de forma subordinada. (ZANOTI, 2020, p. 222/223).

Reforçando o entendimento, vejamos o que nos traz o raelminuci.jusbrasil.com.br.

Já o trabalhador eventual realiza um trabalho eventual, ou seja, não há rotina no seu trabalho, e o mesmo realiza uma vez ou outra em determinado lugar, um exemplo desse trabalho é um encanador que vai arrumar um vazamento, somente realizou o

trabalho uma vez, esse modelo de trabalho não configura um vínculo empregatício, visto que o mesmo não preenche os requisitos, a lei 8.212/91 alínea a do inciso IV do art. 12, define trabalhador eventual como sendo:

“Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”.

O site empregadorweb.com, nos esclarece ainda mais, vejamos.

Amparado pela Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, o trabalho eventual é definido como uma prestação de serviço, tanto de natureza urbana quanto rural, de maneira eventual, sendo a uma ou mais empresas sem relação de emprego.

Ou seja, pelo contrato de trabalho eventual o trabalhador pode prestar serviço para uma ou mais empresas de maneira simultânea, sem vínculo empregatício com qualquer uma delas. Esse trabalho pode ser único ou recorrente, embora se deva ficar atento, uma vez que não se pode caracterizar como frequente.

Um exemplo para a prestação de serviço por contrato de trabalho eventual é serviço de eletricitista, diarista, pintor e qualquer outra atividade que se caracterize pela necessidade de prestação de serviço em um momento determinado, sem a necessidade de frequência, horário definido e vínculo empregatício.

Em outras palavras, o trabalhador eventual é aquele que é contratado para executar uma atividade específica, como reparos, e tem seu pagamento efetuado após a finalização do trabalho. Dessa forma, ele tem o pagamento por cada prestação de serviço.

Vale ressaltar que é importante que o prestador de serviço seja uma pessoa física. Não é possível que o trabalho eventual seja realizado por outra empresa, portanto não se pode contratar uma empresa terceira a fim de evitar o vínculo empregatício com trabalhadores.

Outro ponto relevante é a necessidade de não estabelecer frequência no serviço prestado, sendo assim, caso o empregado tenha que se deslocar até a local de prestação de serviço todas as semanas ou mais de uma vez por semana, o fato se configura como vínculo empregatício.

Como podemos observar, o trabalho eventual, embora tenha diversos requisitos necessário na relação de emprego, não gera vínculo devido ao seu caráter esporádico, eventual, podendo o prestador de serviços exercer a atividade simultaneamente a mais de um contratante. De forma independente e sem intermediação de terceiros, podendo firmar o contrato de prestação de serviço diretamente entre as partes, tomador do serviço e o trabalhador eventual.

2.7. TRABALHADOR AVULSO

O trabalhador avulso, assim como o trabalhador eventual, não possuem vínculo empregatício, e suas atividades são muito similares, o que acaba por confundir-nos.

O trabalhador avulso também é contratado para uma atividade específica, um evento específico, mais a diferença entre eles está no fornecimento dessa mão de obra.

O trabalhador eventual não precisa de intermediários, ele mesmo se apresenta e pode ser contratado para realização de um determinado serviço de forma eventual.

Já o trabalhador avulso, está vinculado a um sindicato uma entidade de classe, que embora não represente vínculo empregatício entre as partes, entidade e trabalhador, ela é quem faz a intermediação da contratação entre o trabalho avulso e a contratante.

Segundo o site raelminuci.jusbrasil.com.br.

O trabalho avulso é aquele prestado de forma esporádica a várias empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício, além de não perceberem qualquer remuneração direta destas. Também não são considerados empregados do sindicato, já que este não exerce atividade lucrativa, não paga salário e funciona como mero agente de recrutamento e colocação.

De acordo com Zanoti.

Avulso é o que pertence a uma coleção incompleta, que está desirmanado, solto, isolado.

Inicialmente, confundia-se o avulso com o trabalhador eventual. No entanto, a Previdência Social começou a preocupar-se com o referido trabalhador, passando a conceituá-lo:

Entende-se como trabalhador avulso, no âmbito do sistema geral da previdência social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista executada por intermédio da respectiva entidade de classe. (Portaria n. 3.107, de 07/04/71)

O que distingue o “avulso” do “eventual”, entretanto, é a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada, no mercado específico em que atua (o setor portuário, por exemplo), através de uma entidade intermediária. Esse ente intermediador é que realiza a interposição da força de trabalho avulsa em face dos distintos tomadores de serviços: armazéns de portos, navios em carregamento ou descarregamento, importadores e exportadores e outros operadores portuários. Essa entidade intermediária é que arrecada o valor correspondente à prestação de serviços e perfaz o respectivo pagamento ao trabalhador envolvido.

No transcorrer de tradição jurídica de longas décadas no País, essa interposição sempre foi exercida pelo sindicato profissional da categoria.

Mais recentemente, a contar da Lei do Trabalho Portuário (Lei n. 8.630/93), a interposição dessa força de trabalho passou a ser feita por um órgão de gestão de mão-de-obra (Art. 18), considerado de utilidade pública (Art. 25).

Esse órgão gestor é caracterizado por uma composição diversificada entre os segmentos que atuam no setor portuário. Seu Conselho de Supervisão, por exemplo, é composto por três membros titulares (e seus suplentes), que são indicados, respectivamente:

- pelo bloco dos operadores portuários.
- pelo bloco da classe dos trabalhadores portuários e
- pelo bloco dos usuários dos serviços portuários e afins (Art. 24 e 31).

A Diretoria Executiva do órgão é formada por membros designados e destituíveis, a qualquer tempo, pelo bloco dos prestadores de serviços portuários (ou operadores portuários), a teor dos Art. 24, § 2o. e 31, II, da Lei n. 8.630/93.

O posicionamento mais favorável dos avulsos na ordem just trabalhista – se comparados com seus congêneres, os trabalhadores eventuais -- decorreu, certamente, da forte capacidade de organização e pressão dessa categoria profissional, ao longo do tempo.

Ainda que é confundindo com a figura do empregado, os trabalhadores avulsos sempre se destacaram por sólida organização coletiva, consubstanciada em atuante entidade sindical.

Com a edição da Lei n. 5.890/73, o trabalhador avulso foi integrado no sistema previdenciário, na condição de autônomo. A CLPS – Consolidação das Leis da Previdência Social (Decreto n. 89.312/84), em seu Art. 5o, esclarece que avulso é “quem presta serviço a diversas empresas, pertencendo ou não a sindicato, inclusive o estivador, conferente ou assemelhado”.

A atual Lei de Custeio da Seguridade Social (Lei n. 8.212/91) considera avulso “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural, definidos no regulamento” (Art. 12, VI).

O regulamento (Decreto n. 3.048/99) esclarece que o trabalhador avulso é “aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do gestor de mão-de-obra” (Art. 9º, VI).

O avulso é uma espécie de trabalhador eventual, pois presta serviços esporádicos ao mesmo tomador dos serviços.

Distingue-se, porém, o avulso do trabalhador eventual, pois o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço fixado no contrato e à multa pelo inadimplemento do pacto, quando for o caso. O avulso é arrematado pelo sindicato, enquanto o eventual não tem essa característica.

Não é o trabalhador avulso subordinado nem à pessoa a quem presta serviços, muito menos ao sindicato, que apenas arremata a mão-de-obra e paga os prestadores de serviços, de acordo com o valor recebido das empresas.

O avulso não presta serviços com pessoalidade, pois o trabalhador pode ser substituído por outra pessoa. Ao tomador não interessa normalmente que o serviço seja feito por determinada e específica pessoa, mas que o trabalho seja realizado. Pouco importa quem irá fazer o trabalho. A relação, portanto, não é *intuitu personae*.

São exemplos comuns e trabalhadores avulsos: estivador, conferente de carga e descarga, o amarrador da embarcação no porto, etc. A Lei n.8.630/93 estabelece as regras do trabalho nos portos, mas não é apenas o portuário que é considerado avulso, pois também o são o classificador de frutas que trabalha no meio rural, o ensacador de café, cacau, sal, etc.

O pagamento da remuneração pelos serviços executados será feito no prazo de 48 horas após o término do serviço.

A liberação das parcelas referentes ao 13º salário e férias, depositadas nas contas individuais vinculadas, e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo. (ZANOTI, 2020, p. 224/225).

Conforme o exposto, o trabalhador avulso não possui vínculo empregatício, é contrato para execução de determinada tarefa por intermédio de uma entidade de classe ou sindicato.

2.8. ESTAGIÁRIO

O estágio é uma modalidade de atividade destinada única e exclusivamente a estudantes, não sendo admitido flexibilização deixando de ter validade, quando cessada essa condição.

Seu contrato não é regido pela CLT, mas por legislação específica, (Lei nº. 6.494/77, regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82, e alterada pela Lei n. 11.788, de 25/09/2008). O Decreto n. 75.778, de 26/05/75 disciplinou o estágio perante o serviço público federal.

Sua finalidade é proporcionar aos estudantes oportunidade de conhecimento na prática das atividades profissionais, além de estimular o conhecimento e aproximar o conteúdo didático e sua aplicação a realidade do cotidiano.

Ainda assim, oportunizar a inserção ao mercado de trabalho, com o acúmulo de experiências.

Vale destacar algumas diferenças entre estagiário e aprendiz, já que o aprendiz, possui idades estabelecidas por lei, dos 14 aos 24 anos e possuem vínculo empregatício. Agora o estagiário não possui esses vínculos empregatícios desde que, respeitada a legislação e não possuem idade estipuladas em lei, bastando ser estudante.

Vejamos agora o que o site guiatrabalhista.com.br, nos esclarece sobre esse assunto.

ESTÁGIO PROFISSIONAL

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O estágio, que faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando, visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

NORMAS DO ESTÁGIO

A Lei 11.788/2008, que revogou a Lei 6.494/1977, estabeleceu novas normas quanto à contratação de estudantes na condição de estagiários.

Conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso, o estágio poderá ser:

Obrigatório: é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

Não-obrigatório: é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

A realização de estágios aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

LIMITES

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

de 1 a 5 empregados: 1 estagiário;

de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;

de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;

acima de 25 empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. A fração deve ser arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

A lei considera quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

Para as empresas que possui várias filiais ou estabelecimentos, as quantidades previstas acima deverão ser aplicadas para cada filial ou estabelecimento em separado.

Nota: Não se aplica esta proporcionalidade aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

Vejamos ainda outro foco sobre esse tema, que nos apresenta o site rdelfini.jusbrasil.com.br.

A distinção entre estágio e o contrato de trabalho é que o primeiro tem sua finalidade pedagógica, já o segundo visa a contraprestação, embora ambos possuam subordinação pessoalidade e continuidade, ao estagiário lhe cabe apenas uma bolsa e não salário.

A Lei nº 11.788 de 25/09/2008, define que o estágio não cria vínculo empregatício logo não possui direito trabalhista e tampouco há contribuição Previdência Social, pois o seu principal fundamento é a aquisição de conhecimentos e teóricos.

Embora o estagiário não possua direitos trabalhistas, a Nova Lei estabelece que eles têm o direito bolsa auxílio, jornada máxima de 30 horas semanais, redução de jornada à época de provas, recesso de 30 dias sem prejuízo de sua bolsa, além do seguro contra acidente pessoal e auxílio transporte.

O contrato de estágio é uma exceção ao contrato de trabalho, já que podem estar presentes todos os requisitos da relação de emprego sem sua configuração, desde que preenchidos todos os requisitos indispensáveis a sua formação, enumerados no art. 3º da lei 11.788/2008, que revogou a lei 6.494/77, verbis:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Vale lembrar que as atividades prestadas pelos estagiários não podem prejudicar a escolarização, tendo como prioridade a formação do aluno e não a execução do trabalho, portanto suas atividades devem ser acompanhadas e avaliadas.

A descaracterização do estágio obriga as empresas a reconhecerem o vínculo empregatício da função, com direito a anotação na Carteira de Trabalho e pagamento de todas as verbas trabalhistas segundo o que estabelece a Consolidação da Leis do Trabalho.

Como podemos verificar, o estágio tem uma função pedagógica, complementar o ensinamento acadêmico com a aplicação prática, sendo destinado exclusivamente a estudantes, regido por legislação própria e não possuindo vínculo empregatício.

2.9. TRABALHADOR DIRETOR DA EMPRESA

Esse fato ocorre, quando um trabalhador é eleito para ocupar um cargo de diretor dentro de uma empresa.

Curioso é que, embora tenhamos uma vasta legislação trabalhista, esse tema ainda é carente, valendo-se da doutrina para auxiliar nas demandas de casos práticos, conforme podemos contatar no site migalhas.com.br.

A incerteza quanto aos procedimentos a serem adotados pelas empresas diante do contrato de trabalho do empregado eleito diretor é um desafio que tem perdurado. Na prática, verificamos que, pela falta de legislação específica ou pelo desconhecimento da jurisprudência consolidada pela Justiça do Trabalho, muitas vezes os contratos de trabalho desses profissionais são mantidos inalterados, sem análises jurídicas mais detalhadas, acarretando, em muitos casos, encargos trabalhistas e previdenciários desnecessários.

Segundo os ensinamentos de Zanoti.

A CLT não tem nenhum dispositivo que expressamente solucione a controvérsia doutrinária a respeito da figura do empregado que também exerce a função de diretor da mesma empresa. Isso devolve a discussão para o campo doutrinário, na qual há mais de uma diretriz:

Uma corrente defende o rompimento do contrato de trabalho a partir do momento em que o diretor eleito assumir o novo cargo, visto que, nesse caso, ele não é mais submetido à subordinação jurídica, elemento basilar na relação empregatícia.

Uma outra defende que a eleição do empregado para a diretoria é causa de interrupção do contrato de trabalho.

Uma terceira corrente conclui que com a eleição opera-se a suspensão do contrato de trabalho.

Uma quarta, sustenta que o empregado, com a eleição, passa a exercer cargo de confiança na empresa, continuando o contrato de emprego, porém com as características de cargo de confiança.

Entendemos que essa é a corrente interpretativa mais adequada. (ZANOTI, 2020, p. 232)

Conforme podemos observar é um campo ainda tem muito espaço para discussões e questionamentos, visto a ausência de previsão legal.

2.10. EMPREGADO ACIONISTA

O empregado possuir ações da empresa que trabalha, não altera o vínculo ou a relação trabalhista.

É uma forma utilizada pelas grandes empresas inclusive para atrair e reter talentos, com a opção de que esses empregados tenha a possibilidade de adquirir e negociar os papéis da empresa como um bônus.

De acordo com o site conjur.com.br.

A participação acionária de empregados na empresa, embora prevista na legislação brasileira desde o advento da Lei nº 6.404/76 ("Lei das Sociedades Anônimas"), somente começou a ser implantada pelas empresas na década de 90.

Diante das diversas formas de participação acionária de empregados, as empresas, em sua maioria subsidiárias de grandes multinacionais, têm preferido implantar os "*Stock Option Plans*", objetivando atrair e, principalmente, reter profissionais de talento.

Com efeito, o exercício, pelos empregados, da opção de compra de ações (sejam da própria empresa brasileira empregadora ou, ainda, das empresas estrangeiras controladoras) negociáveis no mercado de capitais, pode resultar em consideráveis lucros, caso as ações venham a se valorizar durante o período de carência estabelecido no plano. E é exatamente esse período de carência que faz com que os empregados, principalmente aqueles que ocupam os altos escalões nas empresas, desejem continuar em seus postos de trabalho, não se deixando seduzir por ofertas de emprego e oportunidades da concorrência.

A experiência de outros países no que se refere à participação acionária de empregados é vasta e relevante. Em decorrência do fenômeno da globalização, diversas empresas multinacionais passaram a adotar planos que permitem que seus empregados adquiram e, posteriormente, negociem no mercado de capitais, ações de seus empregadores.

Vale registrar que, embora o modelo do "*Stock Option Plan*", desenvolvido primeiramente nos Estados Unidos, seja basicamente seguido pelas empresas em todo o mundo, os objetivos com a implantação dos planos de participação acionária são muitas vezes distintos. Enquanto as empresas latino-americanas e de parte da Europa visam conceder um benefício aos seus empregados, as empresas do leste europeu utilizam a participação acionária de empregados nos processos de privatização.

Inicialmente, as empresas brasileiras, ao implantarem os planos de opção de compra de ações, tiveram como principal alvo os grandes executivos, que são rotineiramente disputados no mercado de trabalho. Oferecer a esses importantes empregados a possibilidade de um considerável rendimento (negociação de ações em mercado de capitais), em troca de permanência na empresa por um determinado prazo, faz com que esses empregados se empenhem para que a empresa seja valorizada no mercado de capitais.

Algumas empresas, contudo, perceberam que não apenas os grandes executivos mas também os demais empregados deveriam fazer parte dos "*Stock Option Plans*".

Objetiva-se, com isso, que todos aqueles que são responsáveis pelo crescimento e desenvolvimento da empresa busquem o sucesso empresarial do seu empregador. Nesse sentido, o ideal de fidelidade também é reforçado.

Com a difusão dos "*Stock Option Plans*" no Brasil, torna-se necessário analisar a sua natureza jurídica, levando-se em consideração que a legislação trabalhista e previdenciária ainda não trataram do assunto.

"Stock Option Plans". Definição.

No Brasil, a partir do início da década de 90, as empresas multinacionais começaram a oferecer opções de compra de ações a empregados de alto nível, responsáveis pela sua condução e desenvolvimento. Diante de um mercado de trabalho altamente competitivo, onde os grandes talentos são violentamente disputados pelas grandes empresas, as opções de compra de ações, através do "*Stock Option Plan*", tornaram-se um relevante instrumento para a atração e a retenção de grandes profissionais.

A opção de compra de ações confere ao seu titular o direito de, num determinado prazo, subscrever ações da empresa para a qual trabalha ou da sua controladora no exterior, a um preço determinado ou determinável, segundo critérios estabelecidos por ocasião da outorga, através de um plano previamente aprovado pela assembleia geral da empresa.

O plano de opção de compra de ações, instrumento que efetivamente norteia a participação acionária dos empregados, deve basear-se sempre nos seguintes fatores: I) preço de emissão da ação, II) prazo para obtenção da elegibilidade do exercício das opções (prazo de carência ou "*vesting*") e III) prazo máximo para o exercício das opções (termo da opção).

O preço de emissão da ação geralmente é o valor da ação da empresa no mercado de capitais, à época da assinatura do plano. Pode-se, ainda, definir o preço de emissão através da média do valor das ações nos últimos doze meses, com o intuito de se evitar grandes distorções no que se refere às eventuais perdas ou ganhos quando do exercício do direito de compra e venda das ações.

O prazo de elegibilidade, também chamado de prazo de carência, é o período em que o empregado deve permanecer na empresa até que possa exercer a sua opção de compra de ações. Após o fim do prazo de carência, o empregado, caso queira adquirir as ações cuja opção de compra lhe foi garantida, deve fazê-lo num prazo máximo, que costuma ser de seis meses (termo da opção).

Conforme podemos verificar, não há prejuízo ou alteração nas relações de trabalho entre empregado acionista e tão estratégia pode ser utilizada para contratar ou reter talentos.

2.11. TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização vem com uma opção para o contratante ter a prestação de serviço atendida sem os encargos e compromissos trabalhistas que um empregado requer.

Tem seu funcionamento da seguinte forma, o empregado deixa de ser empregado da empresa a qual presta serviço e passa a ser contratado por uma empresa terceirizada, é com ela que esse empregado tem o relacionamento de subordinação e o vínculo empregatício.

A empresa contratante é uma prestadora de serviços de mão de obra, contrata os funcionários que vão prestar serviço para outras pessoas.

Tem como principais vantagens para a contratante:

- a) Redução de custos com encargos trabalhistas;
- b) Redução de custos com treinamento e aprimoramento dos empregados;

- c) Não fica sem a prestação de serviços mesmo em período de férias do contratado, pois é responsabilidade da empresa contratada repor o terceirizado;
- d) Melhoria os níveis de serviços com a especialização da mão de obra;
- e) Facilitação no recrutamento desse tipo de mão de obra;
- f) Substituições a cargo da empresa contratada;
- g) Evita passivos trabalhistas e futuras demandas judiciais;
- h) Redução de despesas com materiais e equipamento utilizados;
- i) Enxugamento da estrutura da empresa, tornando-a mais dinâmica.

Como desvantagem podemos destacar:

- a) Perde de qualificação profissional nos quadros da empresa;
- b) Evasão de talentos;
- c) Responsabilidade compartilhada no caso de não cumprimento da legislação trabalhista por conta da empresa contratada;
- d) Custo social com a redução dos salários pagos aos contratados;
- e) Aumento na dependência de terceiros;
- f) Perda da identidade cultural da empresa a longo prazo, por parte dos empregados.

A primeira lei que regulamentava a terceirização foi a Lei nº 6.019/1974, que estabelecia que não se poderia terceirizar a atividade fim.

Porém, com a nova Reforma Trabalhista, que passou a vigorar através da Lei nº 13.467/2017, alterou esse quesito e permitiu que toda atividade, inclusive as atividades fins, pudessem ser terceirizadas.

De acordo com o site pontotel.com.br.

A primeira lei que foi criada sobre essa prática foi a Lei nº 6.019/1974, que estabelecia que as terceirizadoras só poderiam prestar serviços que estivessem relacionados às atividades-meio da contratante.

Porém, com a vigência da Reforma Trabalhista, a nova lei alterou o artigo que definia essa prestação de serviços pela nova Lei nº 13.467/2017, que passou a definir o seguinte:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Dessa forma, a nova lei permitiu que as terceirizadoras pudessem prestar qualquer tipo de serviço às contratantes, até mesmo tarefas que estivessem relacionadas às suas atividades-fim.

Apesar da Reforma ter feito essa mudança, um artigo da Lei 6.019 permaneceu igual, o que estabelece que a contratante da terceirizadora não tenha nenhuma relação empregatícia com o funcionário terceirizado.

Mas cuidado, pois existe um ponto muito importante sobre essa questão!

Caso a terceirizadora não cumpra com os direitos trabalhistas do funcionário terceirizado, a empresa contratante será consequentemente responsável por lidar com essa situação e garantir os direitos que foram suprimidos.

Isso está previsto nos itens IV e VI da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Confira abaixo o que ela diz exatamente:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

(...)

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Além disso, ainda existe outra questão sobre esse assunto que deve ser explicado.

Caso a contratante peça para que o profissional terceirizado exerça a função desejada dentro da sede da empresa, ela própria é responsável por garantir algumas questões.

Essa regra está prevista na lei 13.429/17, estabelece as seguintes garantias:

Segurança;

Local para alimentação;

Fornecimento de materiais de trabalho;

Uniformes;

Gestão de pessoas.

Já a terceirizadora, por sua vez, é responsável por questões como o pagamento do salário, verbas trabalhistas como depósito do FGTS, férias, décimo terceiro, recolhimento das contribuições previdenciárias e até mesmo a concessão de benefícios como vale transporte, vale alimentação, entre outros.

Trazemos agora o que o site direitoreal.com.br, apresenta sobre esse assunto.

Conceito de Terceirização

Conceitualmente, a terceirização pode ser entendida como a transferência da execução de serviços de uma empresa a outra. Nesse caso, tem-se a figura da empresa contratante/tomadora e da contratada/prestadora. Na terceirização, o empregado possui vínculo de emprego com a prestadora, mas executa serviços para a tomadora. Já a relação entre as empresas contratantes tem caráter civil ou empresarial.

Um dos fundamentos que sempre foi utilizado para justificar a terceirização é o de que a transferência de determinadas atividades secundárias de uma empresa permite que esta concentre maiores esforços para aprimorar os seus serviços principais. Nesse ponto, o instituto é profundamente criticado sob o argumento de que permite a precarização do trabalho.

Isso porque a empresa opta por transferir serviços a terceiros buscando reduzir seus custos de produção, e, ao invés de contratar empregados, prefere uma empresa para executar os seus serviços. Assim, a empresa contratada fica responsável por fornecer a mão-de-obra, dirigir e arcar com os custos de seu pessoal.

Feitas as considerações iniciais, cabe analisar as bases normativas que sustentam o instituto da terceirização. Conforme se adiantou, as regras são extraídas da Lei 13.429/2017, que alterou a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), bem como da Lei 13.467/3017, já conhecida por dispor sobre a reforma trabalhista.

Vejamos agora o que Zanoti nos apresenta sobre esse tema.

A terceirização, que até 2017 era admitida tão somente para trabalhadores que executavam atividade-meio²³⁶, foi estendida também para aqueles que realizam atividade-fim (Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017).

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado.

O trabalhador terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Dentre as vantagens que a terceirização oferece para o empregador, destacam-se:

- OTIMIZAÇÃO DE CUSTOS

A reformulação de processos permite a eliminação ou a redução de atividades.

- MELHORIA DOS NÍVEIS DE SERVIÇOS

A qualidade dos serviços terceirizados é monitorada constantemente por meio de processos específicos e de indicadores de desempenho.

- COMPETÊNCIA E TECNOLOGIA FOCADAS NAS ATIVIDADES OPERACIONAIS

As soluções das terceirizadas em serviços concentram recursos em treinamento e em tecnologia para atender às necessidades dos tomadores de serviços. Desta forma, os recursos antes destinados por estes para aquelas atividades, são redirecionados para ações prioritárias.

- **ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**
O contratante transfere para a empresa terceirizada a responsabilidade pelos profissionais envolvidos nos processos terceirizados.
- **RELACIONAMENTO ESTÁVEL**
A relação com as empresas tomadoras de serviços é de longo prazo, formalizada em contrato detalhado, no qual são definidos os níveis desejados de desempenho e as responsabilidades das partes envolvidas.
- **SUBSTITUIÇÕES**
A empresa terceirizada se obriga a substituir, sem custos para a empresa tomadora de serviços, os seus próprios funcionários em caso de gozo de férias destes, faltas e licenças diversas, tais como maternidade, paternidade, acidente de trabalho, dentre outras.
- **SELEÇÃO, RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO**
A empresa terceirizada realiza todo o processo, sem que a contratante se preocupe com estas rotinas, podendo, assim, canalizar maior ênfase a sua atividade principal.
- **RESPONSABILIDADES TRABALHISTAS**
A empresa terceirizada é, legalmente, a principal responsável nos eventuais processos trabalhistas movidos pelos empregados. A tomadora de serviços responde subsidiariamente por eles, se a contratada não possuir condições financeiras e econômicas para pagar todos os débitos trabalhistas a que for condenada.
- **RESPONSABILIDADE POR ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E DEMAIS TRIBUTOS**
A empresa terceirizada é a responsável pelo recolhimento dos encargos previdenciários e pelos demais tributos resultantes da prestação dos serviços, exceto das retenções ocorridas na fatura ou nota fiscal, os quais são de responsabilidade da contratante. Contudo, como acontece com o item anterior, a empresa tomadora de serviços responde subsidiariamente pelo recolhimento dos mesmos.
- **DESPESAS COM MATERIAIS EQUIPAMENTOS**
A empresa terceirizada normalmente utiliza seus materiais e equipamentos na realização das atividades para as quais foi contratada, o que elimina a responsabilidade da tomadora de serviços pela manutenção dos mesmos e pelo controle dos gastos.

É importante ressaltar que há as seguintes desvantagens para o empregador:

- O tomador dos serviços poderá assumir toda a responsabilidade fiscal, trabalhista e previdenciária, se a empresa terceirizada não tiver condição financeira e econômica de fazê-lo.
- Aumento de dependência de terceiros.
- Perda do vínculo com o empregado.
- Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados.
- Perda de identidade cultural da empresa a longo prazo, por parte dos empregados.
- Empregados menos especializados
- Maior incidência de acidentes em relação aos empregados não terceirizados. (ZANOTI, 2020, p. 233/234)

Como podemos ver a terceirização é uma opção que está cada vez mais presente dentro das empresas, principalmente após a reforma trabalhista que abriu mão, para que as empresas pudessem terceirizar qualquer atividade que julgue conveniente, não somente as atividades meio, mas também as atividades consideradas como fim.

2.12. PEJOTIZAÇÃO

A pejetização é um termo utilizado para demonstrar a contratação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços exclusivos ou continuados, ao invés de contratar um empregado pessoa física.

É a contratação de uma pessoa jurídica para que faça os serviços de um empregado, sem que se tenha o vínculo empregatício nessa relação.

Essa relação contratual ampliou-se após a criação da MEI, Microempreendedor Individual, que facilitou a criação de micro empresas por profissionais liberais e permitindo assim, que as empresas deixassem de contratar empregados e passassem a contratar prestadores de serviços através do CNPJ, afastando a relação de emprego.

Segundo o site sebrae.com.br.

MEI significa Microempreendedor Individual, ou seja, um profissional autônomo. Quando você se cadastra como um, você passa a ter CNPJ, ou seja, tem facilidades com a abertura de conta bancária, no pedido de empréstimos e na emissão de notas fiscais, além de ter obrigações e direitos de uma pessoa jurídica.

O site migalhas.com.br, nós mostra pontos importantes que devemos ficar atentos com esse tipo de prestação de serviço.

A contratação através de uma Pessoa Jurídica (PJ) ainda gera muitas dúvidas aos trabalhadores. Algumas empresas optam por esse tipo de contratação, buscando reduzir custos e manter uma mão de obra qualificada.

Ao contratar uma Pessoa Jurídica a empresa está contratando um profissional especializado na área em que irá prestar o serviço de acordo com a demanda, não havendo qualquer pessoalidade com o contratado, ou seja, qualquer pessoa poderá realizar o trabalho designado.

Em muitos casos essas empresas mantêm em seu quadro de colaboradores, prestadores de serviços que são tratados como empregados, com o intuito de se eximir dos direitos trabalhistas, como, por exemplo, pagamento de FGTS, férias, horas extras, entre outros.

Para piorar, essas instituições durante o processo de admissão obrigam o empregado a constituir uma pessoa jurídica, sob condição da efetivação do contrato. Dessa forma, o trabalhador na expectativa do emprego aceita tal condição e com isso, deixa de receber os direitos trabalhistas durante o contrato.

O tratamento do contratado PJ como empregado é conhecido como pejetização, e é muito comum nos setores de Tecnologia, Saúde (médicos), entre outros.

Existem algumas questões sobre a contratação sob o regime de PJ, dúvidas como quais são os prós e contras, bem como quais são os requisitos de um vínculo empregatício e o qual a diferença para o prestador de serviço PJ.

Primeiramente, a contratação por Pessoa Jurídica (PJ) nada mais é que uma celebração de contrato civil entre empresas. Para isso, o contratado ou prestador de serviços, deve ter um Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) ativo na Receita Federal. Em relação ao serviço prestado, o contratante deve emitir nota fiscal, para isso, em alguns casos deve possuir alvará de funcionamento perante a Prefeitura para a emissão das notas, inscrição estadual, entre outras burocracias necessárias.

O prestador de serviço não possui vínculo empregatício com a contratante, logo, pode prestar serviços em várias empresas, pois é contratado para realizar tarefa específica, com prazo estabelecido em contrato, podendo inclusive contratar ou subcontratar pessoas.

O prestador de serviços deve se atentar a cumprir todas as obrigações de uma empresa, como realizar relatórios, calcular e recolher o imposto de renda pessoa jurídica, pagar tributos como Imposto sobre Serviços (ISS), entre outros.

Ao ser contratado, é proibido que haja entre as partes os requisitos que compõem uma relação de emprego, como pessoalidade e subordinação, além de não haver responsabilidades sobre os encargos e obrigações trabalhistas.

Compensa ser PJ?

Compensa quando o trabalhador busca autonomia e liberdade para cuidar e organizar as próprias atividades, no seu tempo e procurar ter maior expectativa de aumento de renda.

O PJ não possui vínculo empregatício, logo, recebe por projeto realizado, como estipulado em contrato. A autonomia nessa modalidade de trabalho fornece a possibilidade de montar a sua própria agenda, já que não se vincula a uma jornada diária, dando ainda, a possibilidade de cuidar de sua remuneração, já que para isso, basta contratar outras empresas e atuar em mais projetos.

Por outro lado, o PJ não tem os direitos do empregado comum, como 13º, férias + 1/3, vale-transporte, FGTS e em caso de demissão multa de 40% do FGTS e seguro-desemprego.

Além disso, o risco do negócio é por conta do PJ, ou seja, normalmente não há qualquer garantia, podendo com um pequeno prévio aviso, ter seu contrato rescindido, sem qualquer receber valores rescisórios.

Não se pode esquecer que além de prestar o serviço contratado propriamente dito, em geral esses "PJs", deve ter noção comercial, fiscal, jurídica e administrativa, pois geralmente trabalham de forma individual.

Esse trabalhador deve se atentar quanto aos recolhimentos dos impostos e fugir da sonegação para manter o CNPJ em dia, na maioria dos casos, geralmente são optantes do Simples Nacional, por ser mais fácil, menos burocrática, pagando impostos entre 4,5% a 33% da remuneração bruta.

Esses profissionais, devem declarar parte de sua remuneração como PRO-LABORE (remuneração do sócio), desse valor, que será descontado 11% de INSS, para ter direito aos benefícios previdenciários, como licença maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, entre outros, ou quais são pagos por ele mesmo.

Em quais casos pode ocorrer há Pejotização e a fraude trabalhista?

Quando preenche os requisitos de um empregado "CLT", que são pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Dessa forma, a partir do momento em que o prestador de serviços passa a receber cobranças, seja de metas ou de horários, sendo esse obrigado a prestar serviço de forma pessoal, já possui indícios de uma relação de emprego, abrindo brecha ao prestador para pedir o reconhecimento do vínculo.

Nesses casos, a relação de emprego é mascarada por um contrato entre empresas. O prestador possui equipamentos na empresa, tem um horário diário para cumprir, recebe ordens e responde à empresa, recebe salário mensalmente que é demonstrado através da nota fiscal emitida pelo prestador, provavelmente nesses casos estamos diante de uma fraude trabalhista e um vínculo empregatício.

Todas as vantagens e liberdade que o prestador de serviços teria direito acabam sendo substituídas pelas cobranças do empregador, porém, sem os direitos trabalhistas do empregado comum.

O que preciso para demonstrar que sou de fato empregado?

E-mails ou mensagens que demonstrem a subordinação. Extratos bancários ou holerites que demonstrem a onerosidade. Crachá ou cartão de visita que demonstre a pessoalidade. Cartões de ponto ou testemunhas que demonstre a habitualidade.

Além desses documentos, o mais importante é a prova testemunhal, que pode ser qualquer pessoa que tenha presenciado seu trabalho.

Ressalta-se que a cumulatividade dessas provas facilita o reconhecimento do vínculo. O contratado PJ deve saber que o fato de ter um contrato de prestação de serviços não impede o reconhecimento do vínculo e caso seja verificado que o intuito da empresa em contratar um PJ foi de diminuir os custos, o contrato será nulo, ou seja, sem validade jurídica e este poderá ser considerado como empregado, tendo direito de receber suas verbas trabalhistas.

Como podemos concluir a pejetização nos apresenta como uma opção de prestação de serviços, mas requer alguns cuidados e atenção na contratação e manutenção desse tipo de prestação de serviços para que não venha a ser desconfigurando, gerando um possível passivo trabalhista.

CAPÍTULO 3. ADAPTAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

3.1. TEMPOS DE CRISE

Vimos até o momento várias formas de trabalho, mas nenhuma teve tanta repercussão ou adesão nos últimos tempos como o teletrabalho.

O teletrabalho ou o trabalho a domicílio, hoje também chamado de *home office* tornou-se muito visível devido a epidemia global da Covid-19, pandemia essa que alastrou-se pelo mundo todo a uma velocidade assustadora, deixando as autoridades e governos a mercê do vírus.

Mas de onde veio e o que é a Covid-19, para essa informação nos apegamos ao site do Ministério da Saúde.

A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global.

O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado bronco alveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019. Pertence ao subgênero Sarbecovírus da família Coronaviridae e é o sétimo coronavírus conhecido a infectar seres humanos.

Os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo o homem, camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente os coronavírus de animais podem infectar pessoas e depois se espalhar entre seres humanos como já ocorreu com o MERS-CoV e o SARS-CoV-2. Até o momento, não foi definido o reservatório silvestre do SARS-CoV-2.

Por ser um vírus altamente transmissível e com uma taxa de letalidade elevada, a Organização Mundial de Saúde – OMS, criou orientações para prevenção e combate a pandemia, conforme divulgado no site da SBPT, Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia.

Orientações da OMS para prevenção da COVID-19

O que posso fazer para me proteger e evitar transmitir para outras pessoas?

A maioria das pessoas infectadas experimenta uma doença leve e se recupera, mas pode ser mais grave para outras pessoas. Mantenha-se informado sobre os últimos desenvolvimentos a respeito do COVID-19 e faça o seguinte para cuidar da sua saúde e proteger a dos outros:

- Lave as mãos com água e sabão ou higienizador à base de álcool para matar vírus que podem estar nas suas mãos.
- Mantenha pelo menos 1 metro de distância entre você e qualquer pessoa que esteja tossindo ou espirrando. Quando alguém tosse ou espirra, pulveriza pequenas gotas líquidas do nariz ou da boca, que podem conter vírus. Se você estiver muito próximo, poderá inspirar as gotículas – inclusive do vírus da COVID-19 se a pessoa que tossir tiver a doença.
- Evite tocar nos olhos, nariz e boca. As mãos tocam muitas superfícies e podem ser infectadas por vírus. Uma vez contaminadas, as mãos podem transferir o vírus para os olhos, nariz ou boca. A partir daí, o vírus pode entrar no corpo da pessoa e deixá-la doente.
- Certifique-se de que você e as pessoas ao seu redor seguem uma boa higiene respiratória. Isso significa cobrir a boca e o nariz com a parte interna do cotovelo ou lenço quando tossir ou espirrar (em seguida, descarte o lenço usado

imediatamente). Gotículas espalham vírus. Ao seguir uma boa higiene respiratória, você protege as pessoas ao seu redor contra vírus responsáveis por resfriado, gripe e COVID-19.

- Fique em casa se não se sentir bem. Se você tiver febre, tosse e dificuldade em respirar, procure atendimento médico. Siga as instruções da sua autoridade sanitária nacional ou local, porque elas sempre terão as informações mais atualizadas sobre a situação em sua área.
- Pessoas doentes devem adiar ou evitar viajar para as áreas afetadas por coronavírus. Áreas afetadas são países, áreas, províncias ou cidades onde há transmissão contínua – não áreas com apenas casos importados.
- Os viajantes que retornam das áreas afetadas devem monitorar seus sintomas por 14 dias e seguir os protocolos nacionais dos países receptores; e se ocorrerem sintomas, devem entrar em contato com um médico e informar sobre o histórico de viagem e os sintomas.

Outra estratégia amplamente utilizada é o distanciamento social, que permite a redução do contágio, sendo uma das formas mais eficientes, além da vacina, para o controle da pandemia.

De acordo do o site mundoeducacao.uol.com.br.

Distanciamento social é o nome dado a uma série de medidas que visam o afastamento das pessoas a fim de garantir sua proteção em uma situação de epidemia, por exemplo. Esse distanciamento faz-se necessário para evitar transmissão de doenças e, portanto, é uma medida que visa à saúde da população. Apesar de, muitas vezes, ser responsável por prejuízos econômicos, o distanciamento é necessário e deve ser adotado levando em consideração a responsabilidade do governo de garantir a saúde de todos.

É exatamente nesse contexto de pandemia, distanciamento social e necessidade de crescimento econômico, que o teletrabalho ou *home office*, tomou força e evidência.

3.2. PREVISÃO LEGAL DO TELETRABALHO

Mas a sua origem é bem mais antiga como no apresenta Zanoti.

O trabalho em domicílio, também conhecido como “teletrabalho” e “*home office*”, é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. A confecção era feita em casa por vários membros da família, sendo vendida ao consumidor final ou a intermediários que a revendiam.

A expressão “trabalho em domicílio” refere-se tanto ao trabalho realizado na casa do empregado, em sua habitação ou moradia, mas também domicílio legal (Art. 83, da CLT). É o caso que ocorre, muitas vezes, com as costureiras, que trabalham em suas residências. Elas têm direito ao recebimento de pelo menos um salário mínimo por mês.

É aquele prestado à distância, desenvolvido com o uso da tecnologia moderna, o que possibilita ao trabalhador laborar longe do estabelecimento do empregador e na sua própria residência. (ZANOTI, 2020, p. 205).

A primeira referência em lei sobre o teletrabalho foi incluída pela Lei n. 12.551/11, publicada em 15 de dezembro de 2011, alterando o art. 6º, da CLT, conforme Zanoti.

A Lei n. 12.551/11, publicada em 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dando-lhe nova redação, tratando do que na doutrina e na jurisprudência já se procurava delimitar, estabelecendo a igualdade de

tratamento jurídico do trabalho realizado a distância ou em domicílio e o realizado no estabelecimento do empregador. (ZANOTI, 2020, p. 206).

A nova redação do art.6º, da CLT, passou a ser.

Art. 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.

Antes dessa alteração, o tema era tratado somente por meio de doutrina e jurisprudência, porém, sem previsão legal.

Ocorre que após reforma trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, trouxe de forma detalhada, em seus artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, da CLT, a normatização do teletrabalho, que até então não existia correspondente no regime jurídico anterior, segundo Martinez.

O que mudou?

Os arts. 75-A a 75-E da CLT são inovações que detalham o regime jurídico dos teletrabalhadores. Não existia nenhuma correspondente no regime jurídico anteriormente vigente. (MARTINEZ, 2018, p. 88).

No Capítulo II-A, da CLT, traz o título “Do Teletrabalho”, disciplinando a matéria, temos o art. 75-A, da CLT, “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

Conforme Martinez.

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. Verifica-se nesse novo conceito de prestação laboral algumas características, muito bem expendidas pelo Professor Luiz de Pinho Pedreira.

- a) Trabalho executado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado;
- b) O empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços;
- c) A fiscalização do trabalho se faz por meio de aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.

Sobre o teletrabalho, a obra A terceira onda, 1980, de Alvin Toffer, é de especial importância. O referido autor, antes mesmo de popularizado o impacto tecnológico dos anos 1990, já sustentava que o trabalho seria deslocado, pouco a pouco e cada vez mais, dos escritórios para os domicílios, originando empreendimentos nas bases familiares. Os fatores que impulsionam esse deslocamento são de diversas naturezas, incluindo-se aí as dificuldades de traslado no trânsito urbano de grandes cidades e o alto custo com a manutenção de uma sede pelo empregador.

Esse fenômeno, aliás, é extremamente perceptível, na medida em que muitos trabalhadores – notadamente os intelectuais – são contratados para, em suas próprias residências (*home-based telework*), ou no lugar onde desejam estar (*mobile telework*),

atualizar o conteúdo de *homepages*, prestar consultorias técnicas, consertar remotamente sistemas eletrônicos, oferecer produtos e serviços (*telemarketing*), pesquisar tendências, aferir graus de satisfação e até mesmo participar de negociações de venda e compra.

O teletrabalho traz consigo também alguns problemas relevantes. Por conta da natureza das vias que conectam o teletrabalhador ao cliente do empregador, este pode deslocar sua unidade de prestação dos serviços para um local onde as leis trabalhistas sejam menos exigentes ou para um ponto do território global onde o custo da hora de trabalho seja infinitamente mais barato. Algumas empresas europeias, por exemplo, visando à diminuição dos custos, preferem instalar seus *call-centers* na Índia, na Argélia ou em Marrocos, para que ali, em inglês, francês ou em espanhol, seus clientes sejam atendidos sem que se deem conta de que estão falando com empregados lotados em outro país. Ocorre aquilo que o professor espanhol Sanguinetti Raymond chama de “*importación virtual*” del trabajo al precio del Estado menos protector”, estimulando o fenômeno do *dumping social*. Afora isso, o teletrabalho, como qualquer modalidade de serviço em domicílio, é um fenômeno de isolamento do obreiro.

Por não encontrar outros trabalhadores submetidos às mesmas condições laborais, ele tende a evitar o associativismo. Por consequência, há um natural enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, levando em conta tudo o que aqui foi expandido, passou a disciplinar o teletrabalho no Título II, “das normas gerais de tutela do trabalho”, no capítulo II-A, especialmente construído para cuidar da matéria em exame. (MARTINEZ, 2018, p. 88/89).

Temos no art. 75-B, da CLT, a definição de teletrabalho.

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 constituíam 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.

Trata-se a atividade laboral fora das dependências do empregador, sendo realizadas de forma remota, afastado de uma fiscalização física, utilizando para isso o apoio da tecnologia para a realização e acompanhamento da prestação de serviço.

A legislação foi específica ao fazer a distinção entre teletrabalho e trabalho externo, pois o trabalho externo é realizado fora das dependências da empresa já o teletrabalho é realizado dentro da empresa, porém, de forma virtual, através de recursos tecnológicos.

Em seu parágrafo único do art. 75-B, da CLT, também deixa claro que, embora o trabalhador necessite comparecer a empresa para realização de atividades específicas, esse comparecimento não descaracteriza a realização do teletrabalho por ele praticado.

De acordo com Martinez.

O art. 75-B da CLT, o primeiro a oferecer uma conceituação normativa para teletrabalho, considerando o instituto como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Há, segundo a visão do legislador, uma situação aqui já mencionada, segundo a qual o trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*. Diante dessa conclusão foi importante para o legislador dizer, no parágrafo único do art. 75-B da CLT, que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividade específica que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. (MARTINEZ, 2018, p. 89/90).

Segundo Zanoti.

O trabalho é em domicílio quando é desenvolvido fora da fiscalização imediata e mediata do empregador, sem que o empregado precise ir diariamente à empresa ou órgão²⁰³. Em seu domicílio, o trabalhador poderá trabalhar no horário que bem entender, com uma subordinação menos intensa, sem controle da jornada de trabalho (logo, sem direito de receber eventuais horas extras). Na verdade, há subordinação direta, porque o empregador fixa cotas de produção, determina dias e horários para a entrega da produção, estabelece o nível de qualidade do serviço executado, etc. (ZANOTI, 2020, p. 205).

Em seu art. 75-C, da CLT, o legislador especifica como dever ser feito esse contrato de trabalho. Devendo ser feito de forma individual e conter expressamente as atividades a serem desempenhadas pelo trabalhador.

No parágrafo 1º, do referido artigo, determina que a alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho deve ser formalizada através de um aditivo ao contrato de trabalho, alterando essa condição e ainda, necessita do comum acordo entre as partes, tanto empregado quanto empregador devem concordar com essa alteração.

Já no parágrafo 2º, ainda do mesmo artigo, ele apresenta a situação oposta ao do parágrafo 1º, quando o trabalho está sendo feito de forma remota, ou teletrabalho e se deseja alterar para a forma presencial. Nesse caso deverá formalizar o aditivo de alteração ao contrato de trabalho, mas não necessita do comum acordo entre as partes, bastando somente a vontade do empregador para que isso ocorra. Respeitando os 15 dias mínimos de prazo para essa transição.

Vejamos agora a transcrição do art. 75-C, da CLT.

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.

Martinez entende que:

Para evitar dúvidas sobre o ajuste constituir ou não um teletrabalho, o legislador preferiu formalizar a exigência de sua caracterização. Disse, então, no art. 75-C da CLT que “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”.

Dizer que a prestação na modalidade ora em exame deve constar expressamente no contrato individual de trabalho não equivale, porém, afirmar que o ajuste será necessariamente por escrito. Apesar disso, os §§ 1º e 2º do citado art. 75-C da CLT oferecem luzes que permitem conclusão no sentido de que se desejou evitar não apenas a forma tácita (antônima a forma expressa), mas também a forma verbal. Note-se que o referido parágrafo menciona a possibilidade de alteração contratual entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrando em “aditivo contratual”.

A expressão “aditivo contratual” parece sugerir uma formalidade mais acentuada, mais voltada para a forma expressa escrita do que para a também expressa forma verbal. (MARTINEZ, 2018, p. 90).

O art. 75-D, da CLT, determina que os equipamentos, meios de comunicação, insumos, manutenções e reembolsos feitos ao empregado, devem ser estipulados em contrato escrito. Reforçando a ideia de que o contrato de trabalho e os aditivos devem ocorrer de modo formal, por escrito, além, de prever as responsabilidades e separando essas despesas e reembolsos da remuneração do empregado, para todos os efeitos.

Segundo Martinez.

A ideia da forma escrita é reforçada a partir da leitura do art. 75-D da CLT que com todas as letras a ela se refere. Diz-se ali que 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. Essas utilidades, é bom assinalar, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois, evidentemente, constituem instrumental de serviço. (MARTINEZ, 2018, p. 90).

Outro ponto importante levado em consideração, foi a preservação da saúde em bem estar dos empregados que trabalham remotamente. Direcionando para que o empregador oriente de forma ostensiva o empregado na preservação de sua saúde e na prevenção de acidentes, que por ventura possam ocorrer no teletrabalho.

Acidentes ou doenças essas ocasionados no ambiente residencial, mas em virtude da atividade laboral executada pelo trabalhador.

Caso isso ocorra, mesmo trabalhando em sua residência, será considerado acidente de trabalho e terá todo o amparo legal previsto pelas leis trabalhistas.

Vejam os a transcrição do art. 75-E, da CLT.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira 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.

De acordo com Martinez.

Apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível. O art. 75-E da CLT é categórico ao anotar que “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”. A locução “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer. O parágrafo único do referido art. 75-E, aliás, é firme ao prever a existência deste texto, sendo certo que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”. (MARTINEZ, 2018, p. 90).

3.3. ASPECTOS POSITIVOS DO TELETRABALHO

Vejamos agora alguns pontos positivos elencados por Zanoti, sobre o teletrabalho.

Principais benefícios:

- Aumento de até 30% na produtividade, pois o trabalhador fica mais focado sofre menos interrupções que no ambiente de trabalho, além de trabalhar no seu biorritmo.
- Melhoria na qualidade de vida do trabalhador, pois evita a perda de tempo e o estresse resultantes dos deslocamentos.
- Menor rotatividade, licenças e faltas para o empregador, pois menos estressado e focado, o trabalhador tende a ter menos problemas de saúde.
- Permite a otimização das atividades e redução dos custos. (ZANOTI, 2020, p. 207).

Destacamos algumas informações relevantes apresentadas por Zanoti.

Órgãos públicos que já adotaram o teletrabalho:

- SERPRO – Órgão estatal de informática, pioneiro nesse tipo de ação, iniciada em 2.006, tem 84 de seus 5.000 trabalhadores em regime de teletrabalho.
- TCU – Tribunal de Contas da União – Órgão de controle do Legislativo, começou a adotar o teletrabalho em 2.009. Tem 369 dos 2.700 servidores nessa modalidade.
- Receita Federal - A autoridade tributária federal também tem um projeto-piloto com 30 servidores.
- Banco do Brasil S/A. e Caixa Econômica Federal – Estudam a adoção do sistema.

Experiência internacional:

Estados Unidos da América – Foi onde começou a prática e hoje há uma secretaria ligada à Presidência da República para incentivar a adoção da prática.

- Europa – Em 2.002 foi assinado um acordo incentivando o teletrabalho nos países membros da UE – União Europeia.
- Costa Rica – Em 2.008 o governo determinou que todos os ministérios priorizem o teletrabalho. Hoje 14 deles já adotam a prática.

Estima-se que hoje há 10 milhões de pessoas que se utilizam do teletrabalho em tempo integral no País, de acordo com informações fornecidas pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho. (ZANOTI, 2020, p. 208).

Devido à expansão da pandemia da Covid-19, o teletrabalho foi uma alternativa utilizada pelas empresas de forma a manter o quadro de funcionários e continuar com as suas atividades, mesmo que remotamente.

Nesta linha o Governo Federal por intermédio de Medidas Provisórias, como a MP n. 927/2020, criou, alterou e flexibilizou algumas regra previstas em lei, incluindo a CLT, possibilitando o ajuste unilateral do regime de teletrabalho.

Conforme explica Martinez.

As providências adotadas pelo Governo Federal, incluindo o quanto previsto na MP n. 927/2020, serão sintetizadas a seguir.

3.1.1 Possibilidade de ajuste unilateral do regime de teletrabalho

Nesse caso, haverá comunicação ao empregado, por escrito ou eletronicamente, com antecedência de 48 horas, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

É possível a reversão do regime para presencial a qualquer momento, inexistindo possibilidade de compensação de horas quando findo o estado de alerta. Equipamentos eletrônicos e meios para o exercício do trabalho farão parte de ajuste individual escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. (MARTINEZ, 2020, p. 27/28)

Seguindo a mesma linha de prevenção e combate a Covid-19, podemos destacar um esforço coletivo entre patrões e empregado, visão preservar empregos e movimentar a economia, valendo-se desta inovadora forma de trabalho.

De acordo com Martinez.

A continuidade dos serviços por via tele presencial

Os patrões e os empregados têm buscado 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.

Essas alternativas, entretanto, somente serão possíveis para determinados tipos de serviço, normalmente de caráter burocrático ou criativo. Não haverá grande problema para a continuidade executiva dos serviços, através de vias telemáticas, daqueles que trabalham com contabilidade, assessoramento jurídico, consultorias de um modo geral, marketing digital, tele aulas, tradução, revisão de textos, gerenciamento remoto, serviço de atendimento ao consumidor, atualização de sites, conserto de softwares e outras atividades do gênero. Para esses trabalhadores – e em especial para os seus empregadores – o grande problema será mesmo o relacionado à capacidade de os provedores de internet suportarem tamanha exigência em um momento em que não estavam preparados para uma demanda colossal.

Igualmente, será possível vislumbrar o trabalho em domicílio para quem se dispuser a levar para a sua própria casa os maquinários necessários à preparação de alimentos para consumo não imediato ou ao desenvolvimento de serviços de confecção de peças de vestuário ou de conserto de artigos de qualquer natureza.

Mas o que um empregador precisa fazer para transformar o regime de trabalho presencial em um regime de teletrabalho ou de trabalho em domicílio?

A MP n. 927/2020 foi publicada em caráter emergencial para tornar flexíveis algumas exigências formais antes existentes no ordenamento jurídico. Tal ocorreu especialmente sobre a necessidade de formalização de um ajuste para a alteração de regime de trabalho presencial para regime de trabalho a distância ou em domicílio.

Note-se que, ao contrário daquilo que se vê no art. 75-C da CLT, no qual há uma clara disposição indicativa de que “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”, vê-se uma MP com dispositivo extremamente liberal, permitindo que o empregador produza durante o estado de calamidade pública, se quiser produzir, uma verdadeira alteração contratual unilateral, desprezada a regra contida no art. 468 da CLT.

Bastará apenas a informação da decisão do empregador de realizar a alteração unilateral, devendo isso ser objeto de notificação com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Destaque-se que, ao dizer “meio eletrônico”, o legislador legitimou a informação mediante uma simples mensagem dirigida ao *e-mail* do empregado ou mesmo um rápido texto encaminhado via *WhatsApp*, *Messenger* ou *Direct*. O importante apenas é fazer a prova da recepção do aviso, nada mais que isso.

A mesmíssima conduta pode ser tomada em face dos estagiários e dos aprendizes.

Em qualquer caso, porém, é importante deixar bem claro que a alteração unilateral do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância não é um direito subjetivo de empregado, aprendiz ou estagiário. Esse é um direito unicamente dado ao empregador.

Vejam-se os textos do caput do art. 4º, do seu completivo § 2º e também o conteúdo do art. 5º do referido ato normativo: 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.

[...]

§ 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.

[...]

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. Está muito claro que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, para o trabalho remoto ou para outro tipo de trabalho a distância e, depois disso, determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Aproveitando a oportunidade, aliás, o governo, nas linhas da MP, salientou o que seria o teletrabalho justamente para criar um link com a lembrança de que os teletrabalhadores não estão teoricamente submetidos ao regime de duração do trabalho. Nesse sentido, o § 1º do referido art. 4º foi assertivo ao dispor que “teletrabalho”, “trabalho remoto” ou “trabalho a distância” seriam modalidades de 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 configurariam trabalho externo, aplicável, por isso, o disposto no inciso III do caput do art. 62 da CLT.

E a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, de quem seria? Para além disso, e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quem assumiria?

A MP n. 927/2020 tratou também disso. O § 3º do art. 4º da norma em exame deixou claro que as temáticas da responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado deveriam estar previstas em contrato escrito, firmado previamente ou, caso não existisse esse contrato, em um texto formal que viesse a ser elaborado no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Essas utilidades, é bom assinalar, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois, evidentemente, constituem instrumental de serviço.

Diante da situação surpreendente, será bem frequente a constatação da desestruturação do empregado. Em virtude disso, o § 4º do art. 4º da MP n. 927/2020 deixa claro que, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: (a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura; ou (b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, ou seja, se o empregador não tiver equipamentos para permitir que o empregado realize o serviço remotamente, esse trabalhador ficará à disposição do empregador, aguardando uma solução para o problema da falta de equipamento.

Apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível.

O art. 75-E da CLT é categórico ao anotar que “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”, valendo essa disposição também para as medidas de proteção contra o Coronavírus. A locução “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer. O parágrafo único do referido art. 75-E, aliás, é firme ao prever a existência desse texto, sendo certo que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Muito além das fronteiras do teletrabalho, do trabalho remoto ou de outro tipo de trabalho a distância é importante deixar anotado aqui, no final deste tópico, que este momento de crise produzirá um estímulo sensível no âmbito da automatização e da robótica, pois tudo o que puder funcionar sem a presença humana irá frutificar, por exemplo, caixas de atendimento eletrônico, *conciierge* virtual, cancelas que permitem a entrada e a saída de veículos mediante a aposição de *tags* com chips eletrônicos, portarias eletrônicas com sistema de acesso por via biométrica, aulas ministradas por *avatars*, entre outras formas diferenciadas pelo uso de tecnologia da informação.

Na mesma linha, cabe anotar que o mundo, depois de superada a crise decorrente da pandemia do Coronavírus, não será mais o mesmo sob o ponto de vista da necessidade da prática de atos presenciais. Provavelmente muitos empregadores se darão conta de que a produtividade e a qualidade dos serviços aumentam quando não exigida a presença física no local de trabalho, sem contar, é claro, com a economia que será gerada no que diz respeito aos espaços antes ocupados para reunir pessoas que perfeitamente podem trabalhar em suas próprias casas.

A presença física será, como nunca, relativizada, e o exemplo maior disso já é encontrável nas diversas MPs produzidas em tempos do Coronavírus, que preveem a validade dos avisos, das informações, das comunicações e das participações feitas “por meio eletrônico”. Não fosse apenas isso, os cursos e os programas de qualificação profissional serão oferecidos cada vez mais na modalidade não presencial, assim como os atos necessários à deliberação dos instrumentos coletivos negociados, que, decerto, poderão ser desenvolvidos por via eletrônica, inclusive para fins de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade (veja-se, nesse sentido, o art. 17, I e II, da MP n. 936/2020).

A MP n. 945/2020, na mesma linha, aliás, previu, no seu art. 5º, que o Órgão Gestor de Mão de Obra fará a escalação tele-presencial de trabalhadores portuários avulsos por meio eletrônico inviolável e tecnicamente seguro, de modo que o trabalhador possa habilitar-se sem comparecer ao posto de escalação. (MARTINEZ, 2020, p. 63/68).

De acordo com Denise Assis, na obra *Pandemias e Pandemônio no Brasil*, o *home office*, apresentou-se como um solução para a manutenção dos empregos, visto como uma solução excelente para os funcionários que puderam preservar suas rendas, seus empregos e sua saúde, mas não tão boa para as empresas, que deixaram de manter a vigilância constante sobre seus empregados.

Tal mudança implicará nova postura e avaliações sobre esta forma de exercer as atividades econômicas e retomar a vida laboral. Para desespero dos patrões controladores, os que veem os funcionários como sua propriedade, tal qual os senhores de engenho do século XVI, a descoberta de que há produtividade e comprometimento no aconchego do lar vai levar a muitas tensões e negociações no sentido de permitir aos seus funcionários e empregados optar pelo *home office*. Mas a questão está posta. Do ponto de vista dos empregados, há que ser vista com muito cuidado. Estudos demonstram que há vantagens e desvantagens a serem avaliadas nesta tomada de decisão.

Uma delas, a falta do convívio entre os colegas, o que proporciona a troca de ideias e experiências e acaba contribuindo no trabalho, agregando no todo as ideias de cada

um. Um dos aspectos mais complexos do auto isolamento ou do trabalho remoto é administrar a solidão, que já é um problema cada vez maior entre os trabalhadores. A solidão é ruim para a mente e para o corpo, aumentando o risco de pressão alta, obesidade e alterações emocionais, como ansiedade ou depressão.

De acordo com uma pesquisa realizada pela CV Library com 2.000 profissionais, cerca de 53% afirmaram sofrer de solidão. Dois terços das pessoas entre 35 e 44 anos se sentem solitárias, faixa etária que conta com a maior incidência de isolamento. Outras 47,4%, dos 45 a 54 anos, afirmaram também se sentir sozinhas. Há, ainda, a deficiência nos equipamentos e na capacidade da internet, que dificilmente é igual a estrutura oferecida nas empresas.

Outra desvantagem é a sobrecarga nos ombros das mulheres.

Com os filhos em casa, sem aulas, e sem a possibilidade de pedir ajuda aos avós – crianças são assintomáticas e podem transmitir o vírus para adultos e os mais velhos –, sobra para as mães a maior parte das tarefas. Nunca é demais lembrar que, de acordo com o relatório da pesquisa Pnad Contínua, divulgado em 22/05/2019, das 71 milhões de residências existentes no Brasil, no ano de 2018, 55% eram chefiadas por homens e 45% por mulheres. Para as mulheres, o aumento foi de 1,8 milhões de casas entre 2017 e 2018, passando de 30,3 milhões para 32,1 milhões.

Como vantagem na atividade *home office*, os psicólogos apontam o contato mais próximo com a família e os filhos e maior tranquilidade proporcionada pelo não deslocamento, evitando a exposição a insegurança das cidades e o estresse.

“Em termos concretos para os colegas do Brasil, o que posso dizer é: apesar de tudo, o vírus tem um efeito positivo, pois assim vocês poderão se familiarizar com o mundo do trabalho do futuro, que é móvel. O teletrabalho veio para ficar”. Quem garante é Markus Helfen, professor de gestão de pessoas da Universidade Livre de Berlim, PhD em administração pela Universidade Aachen e mestre em economia pela Universidade de Trier, em entrevista por *Skype*, a jornalista Ana Paula Lisboa, do jornal Correio Brasiliense, no dia 05/04/2020. (AUGUSTO, 2020. p. 212/214)

Outro fato interessante sobre o teletrabalho é a possibilidade dos servidores públicos passarem e exercer o trabalhos de forma remota, mesmo após a pandemia da Covid-19.

O Governo Federal, por intermédio da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia preparou um sistema informatizado, batizado de Sistema de Gestão de Pessoas por Resultados, que tem como função definir regras do teletrabalho, não só para o órgão mas para toda a administração Pública Federal.

Sua principal função é listar as atividades e acompanhará a execução de metas alterando significativamente a forma como é acompanhado o trabalho remoto.

Atualmente é medido através de controle de frequência e/ou planilhas rudimentares que chegavam a inviabiliza-lo, com essa nova forma de gestão esta atividade passará a ser mais transparentes, segura e possibilitando assim, medir e acompanhar a produtividade.

Porém, para ser utilizado deverá haver um consenso entre a administração e o servidor, além de definições de parâmetros específicos para cada um das atividades executadas.

Conforme reportagem disponível no site correiobraziliense

Sistema que permitirá *home office* de servidores após a pandemia é lançado
Governo lança, esta semana, o sistema digital que permitirá o acompanhamento e a gestão do trabalho remoto. Programa listará as atividades e acompanhará a execução das metas

Disposto a manter boa parte dos servidores trabalhando de casa mesmo depois da pandemia de covid-19, o governo de Jair Bolsonaro lança, nesta semana, o sistema que permitirá o acompanhamento e a gestão do trabalho remoto na administração

pública federal. O sistema, que listará as atividades e acompanhará a execução das metas de cada funcionário público, será apresentado pelo Ministério da Economia em *live* marcada para a terça-feira à tarde. Logo depois, estará disponível para instalação nos demais órgãos públicos.

Batizado de Sistema de Gestão de Pessoas por Resultados, o sistema digital que vai gerir as atividades dos servidores que aderirem ao teletrabalho de forma permanente está previsto na Instrução Normativa (IN) 65. Publicada no fim de julho com o intuito de definir as regras do trabalho remoto no funcionalismo público, a IN 65 determina que “o órgão que pretenda implementar o programa de gestão deverá utilizar sistema informatizado apropriado como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados”.

Por isso, nas últimas semanas, a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia preparou um sistema que pode ser usado por todos os órgãos da administração pública federal, com base nos sistemas que já vinham sendo utilizados pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pela Superintendência de Seguros Privados (Susep). Agora, a pasta vai oferecer o software, bem como a capacitação necessária à instalação e ao uso da ferramenta, ao restante da administração pública federal.

“O sistema vem para dar suporte ao programa de gestão que institui o teletrabalho e vai permitir que os órgãos meçam a produtividade por meio do acompanhamento das atividades, das metas e dos resultados do servidor”, conta a secretária-adjunta da Secretaria de Gestão (Seges), Elise Gonçalves.

“Hoje, o trabalho só é avaliado pelo controle de frequência ou pelo registro de atividades em planilhas e formas rudimentares que inviabilizam o teletrabalho. Por isso, agora haverá um sistema informatizado, que vai fazer o acompanhamento desse trabalho com segurança e transparência”, explica.

A ideia é que, a partir do lançamento, ministérios, órgãos e autarquias federais que tenham interesse em lançar um regime permanente de teletrabalho façam a adesão ao sistema para dar início ao novo modo de trabalho. Elise conta que muitos órgãos já estão se preparando para isso, como a própria Secretaria de Gestão do Ministério da Economia e os ministérios do Meio Ambiente, da Cidadania e do Desenvolvimento Regional.

Um ponto relevante a ser considerado nesse momento de pandemia foi o senso de urgência e de decisão que algumas empresas tiveram para tentar conter a expansão da pandemia.

Devido demora do governo em adquirir as vacinas e avançar na imunização, contra o vírus da Covid-19, algumas empresas avaliaram compra de vacinas, o reforço de exames e manter o *home office*, como forma de prevenir o contágio de preservar a saúde física e emocional de seus funcionários devido ao aumento do quadro de ansiedade e de estresse pelos teletrabalhadores.

Como mostra a reportagem da Folha de São Paulo, de 14 de janeiro de 2021.

Empresas avaliam compra de vacinas, reforçam exames e *mantêm home office*
Possibilidade de imunizar os funcionários contra a Covid-19 entra no radar das companhias

Com repique nos casos de Covid-19 indefinições no calendário de vacinação no Brasil, as empresas começam o ano reforçando medidas de segurança para os funcionários. Além de postergarem a volta aos escritórios, companhias intensificam testagens nas equipes e monitoram as discussões sobre a vacinação para entender se – e, eventualmente, como – poderão adotar um programa de imunização para seus trabalhadores.

Nesta quarta (13), grandes empresários que querem comprar vacinas para a Covid-19 afirmaram ao governo que, para isso, estão dispostos a doar uma parte para o governo. Na semana passada, o ministro da Saúde, Eduardo Pazuello, defendeu em *live* realizada com o presidente Jair Bolsonaro (sem partido) a possibilidade de compra de vacina pela iniciativa privada depois que o SUS estiver abastecido.

“No momento em que gente cumprir todas as demandas para suprir o SUS e atender a população brasileira, a gente necessita também que a iniciativa privada adquira as vacinas diretamente de laboratórios internacionais ou o excedente do produzido no Brasil e disponibilize na rede privada também”, afirmou.

A possibilidade de vacinação na rede privada já entrou no radar das companhias. Na primeira semana de janeiro, a clínica de imunização Vacinar, que atua há mais de 20 anos com o atendimento corporativo em São PAULO, foi procurada por 50 empresas interessadas em informações sobre vacinação de funcionários.

De acordo como o médico e responsável técnico da Vacilar, Roberto Florim, as conversas são preliminares e feitas ao mesmo tempo que as empresas fecham contratos para aquisição das vacinas de prevenção contra a gripe.

“O certo é que as empresas estão cada vez mais preocupadas com a imunização dos funcionários de maneira geral”, afirma Florim.

A clínica não divulga os nomes das interessadas, mas diz que são dos mais diversos setores.

A tendência também é percebida pelo grupo Hermes Pardini. A carteira de clientes corporativos em dezembro de 2020 mais que dobrou em relação ao mesmo período de 2019. O vice-presidente do grupo, Alessandro Ferreira, diz que, além do maior interesse por testes de Covid-19, cresce também a demanda por teleconsulta e a busca por acompanhamento mais regular de outras doenças.

Tem mais demanda para monitoramento dos casos de diabetes e hipertensão, por exemplo, que predispõem ao contágio da Covid-19, mas também mais pedidos de monitoramento de saúde mental pesquisas tem apontado aumento do quadro de ansiedade e de estresse em *home office*.

Outro passo extremamente importante e que vai de encontro ao teletrabalho e suas facilidades, foi dada pelo Conselho Nacional de Justiça, CNJ, em sua resolução n. 345 de 09 de outubro de 2020, que, dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências.

Permitindo que os processos sejam totalmente digitais, acelerando os atos processuais, facilitando o acompanhamento, reduzindo custos e ganhando de tempo.

Conforme cartilha eletrônica disponibilizada pelo CNJ, Juízo 100% Digital, tudo o que você precisa saber.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, em outubro de 2020, a Resolução nº 345, que autoriza os tribunais brasileiros a adotarem o “Juízo 100% Digital”.

Afinal, o que é o “Juízo 100% Digital”?

É a possibilidade de o cidadão valer-se da tecnologia para ter acesso à Justiça sem precisar comparecer fisicamente nos Fóruns, uma vez que, no “Juízo 100% Digital”, todos os atos processuais serão praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, pela Internet. Isso vale, também, para as audiências e sessões de julgamento, que vão ocorrer exclusivamente por videoconferência

Quais processos podem tramitar pelo “Juízo 100% Digital”?

Todos os processos das varas e dos juizados que adotarem o “Juízo 100% Digital”, seja da área trabalhista, da área cível, de família, previdenciária, dentre outras.

O “Juízo 100% Digital” pode atingir os processos já distribuídos?

Sim. Os magistrados poderão dar vista às partes para que digam se concordam com a tramitação de ação já distribuída de acordo com o rito do “Juízo 100% Digital”.

Quais as vantagens do “Juízo 100% Digital”?

O “Juízo 100% Digital” será um grande avanço para a tramitação dos processos e vai propiciar maior celeridade por meio do uso da tecnologia, evitando-se os atrasos decorrentes da prática de atos físicos ou que exijam a presença das partes nos Fóruns. Isso mostra que o CNJ e os Tribunais estão fazendo a sua parte para que a Justiça chegue a todos, inclusive aos que estejam momentaneamente fora de sua cidade, do

seu estado ou mesmo do Brasil, tudo com a rapidez de que o cidadão necessita. Como salientado pelo presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, a tramitação de processos em meio eletrônico promove celeridade e o aumento da eficiência na resposta da Justiça ao cidadão.

Como as partes serão informadas dos atos processuais?

No “Juízo 100% Digital”, o autor e seu advogado deverão, no momento do ajuizamento, informar o endereço eletrônico e um número de celular. Assim, a citação, a notificação e a intimação poderão ser feitos por qualquer meio eletrônico.

O mesmo procedimento deve ser observado para os processos já ajuizados, mas ainda não sentenciados, tudo com a indicação expressa de que as partes estão de acordo com a adoção das regras aplicáveis ao “Juízo 100% Digital”, ou seja, a prática de todos os atos processuais por meio exclusivamente eletrônico.

As partes serão obrigadas a ajuizar as demandas apenas eletronicamente?

A escolha pelo “Juízo 100% Digital” é opcional, ou seja, é uma decisão do cidadão e deverá ser informada no processo. A parte demandada pode, no entanto, opor-se à opção até a contestação ou assim que for notificada para tanto. Após a contestação e até a sentença, as partes poderão retratar-se da escolha pelo “Juízo 100% Digital” uma única vez. Conforme ressaltado pelo ministro Luiz Fux, o “Juízo 100% Digital” é optativo, mas acompanha a agilidade do mundo contemporâneo e traz benefícios para os advogados e para todos nós que visamos à duração razoável dos processos, direito fundamental do cidadão”.

Como será o atendimento do “Juízo 100% Digital” ao jurisdicionado?

O atendimento será realizado pelos canais digitais disponíveis. Os tribunais devem, por isso, fornecer infraestrutura de informática e de telecomunicação necessárias ao funcionamento das unidades jurisdicionais incluídas no “Juízo 100% Digital”, que deverá prestar, no horário de atendimento ao público, atendimento remoto por telefone, e-mail, chamadas de vídeo, aplicativos digitais ou outros canais de comunicação definidos pelo tribunal. Lembre-se de que as audiências e as sessões no “Juízo 100% Digital” ocorrerão exclusivamente por videoconferência, sendo possível a utilização de salas disponibilizadas pela Justiça nos fóruns.

E o atendimento a advogados?

O atendimento exclusivo de advogados pelos magistrados e servidores lotados no “Juízo 100% Digital” será feito durante o horário fixado para o atendimento ao público de forma eletrônica, observando-se, porém, a ordem de solicitação, os casos urgentes e as preferências legais. A demonstração de interesse do advogado de ser atendido pelo magistrado deve ser registrada, com dia e hora, por meio eletrônico indicado pelo tribunal e a resposta sobre o atendimento deverá ser feita em até 48 horas, salvo em situações de urgência.

Como será avaliada a produtividade do “Juízo 100% Digital”?

Os tribunais que criarem o “Juízo 100% Digital” devem, no máximo em 30 dias, comunicar o fato ao CNJ.

Após um ano, o tribunal poderá optar pela manutenção, pela descontinuidade ou pela ampliação do “Juízo 100% Digital”. Deve, no entanto, sempre comunicar sua decisão ao CNJ. Conforme ressaltado pelo ministro Luiz Fux, “no futuro, os fóruns não necessitarão de espaços físicos, pois todos os serviços serão oferecidos on-line. Isso tende a diminuir muito as despesas, pois tudo estará disponível na Internet. O alinhamento entre a inteligência humana e artificial também melhorará o gerenciamento de processos e de recursos humanos. Os robôs contribuem com o trabalho dos servidores.”

Torna-se importante saber que o teletrabalho tem auxiliado muito os escritórios de advocacia, pois com essa modalidade de serviço remoto é possível para muitos profissionais conciliar a vida familiar com o trabalho, permitindo uma melhora na qualidade de vida.

Além disso, possibilitou aos escritórios de advocacia contratarem mais advogados sem a necessidade de aumento dos espaços físicos, pelo contrário, muitos escritórios tem diminuindo

esses espaços, reduzindo assim, os custos como alugueis, energia, condomínio, manutenção, etc.

Tudo, sem contar no ganho de tempo e a preservação da saúde física e emocional dos profissionais, que o teletrabalho proporciona.

Conforme podemos constatar no site migalhas.com.br.

Home office: Escritórios de advocacia estendem modelo diante da alta na produtividade

Profissionais contam como serão as mudanças e quais as expectativas do trabalho online.

O *home office* é uma das principais mudanças da pandemia da covid-19 para os trabalhadores. Para muitos escritórios de advocacia, o trabalho online deve permanecer mesmo passada a pandemia. Em entrevista ao Migalhas, os profissionais contaram como serão as mudanças e quais as expectativas para o novo modelo de trabalho.

O escritório Moraes Pitombo Advogados realizou pesquisa interna que mostrou alta de 15% na produtividade e 85% dos advogados favoráveis ao *home office*, além de unanimidade entre clientes pela preferência por reuniões por videoconferência.

O sócio fundador do escritório, Antônio Pitombo, explicou que decidiu reduzir em 70% o tamanho do seu escritório, gerando economia em contas de consumo e aluguel, que estão sendo revertidos no desenvolvimento de uma infraestrutura de TI, apta a permitir o trabalho remoto, instrumentos de pesquisa e ampliação de biblioteca digital. "Prezamos pelo bem-estar das equipes e temos certeza de que esse modelo pode dar certo. Antes da pandemia, já tínhamos horários flexíveis e os advogados são conscientes do nosso foco em produtividade, qualidade técnica e resultados. Temos um time com muita qualidade intelectual e formado em grande parte por jovens."

Para a advogada Ana Paula Peresi, o isolamento social mostrou impacto positivo na sua rotina. Ela contou que, além de passar mais tempo em família e se dedicar aos estudos do mestrado, conseguiu otimizar as reuniões com clientes e aumentar sua produtividade no trabalho e se mudou para um bairro mais alinhado ao seu gosto pessoal.

"O trabalho remoto é positivo para as mulheres também no tocante à maternidade, uma vez que sempre tivemos um desafio em conciliar carreira com vida pessoal", concluiu a advogada.

O escritório Rocha, Marinho E Sales Advogados, com sede em Fortaleza/CE, possui mais de mil profissionais trabalhando em *home office* desde o início da pandemia. Preocupado com a saúde dos colaboradores, o escritório só pretende retomar as suas atividades presenciais depois de fevereiro de 2021, caso haja uma vacina disponível. A advogada Bárbara Gondim da Rocha, *head* de Gestão do Conhecimento e Inovação do escritório, ressaltou que o escritório tem investido em tecnologia, gestão do conhecimento e inovação ao longo dos anos e, portanto, possui a estrutura adequada para manter as atividades normais.

"Para ajudar na prevenção e acompanhar a saúde mental e física de todos, foi trazido para o online um projeto que antes era feito presencialmente, o '*RMS Talks*', que passou a se chamar '*RMS Talks em casa*', com *lives* motivacionais sobre os mais variados temas, além dos programas internos de gestão e boas práticas desenvolvidos durante este período para auxiliar e integrar as equipes."

No Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados, apenas os sócios coordenadores retornaram em meados de junho. Estão seguindo os protocolos do governo do Estado de SP e sugestões do Cesa - Centro de Estudos das Sociedades de Advogados e da OAB paulista.

"Após erros e acertos nos dias iniciais de abertura, analisaremos se o escritório reabrirá por completo ou se manteremos os demais profissionais em *home office*", explica o advogado José Ricardo dos Santos Luz Junior, gerente institucional da banca.

Já o Nelson Wilians & Advogados Associados, escritório com filiais em todos os Estados do país, não tem data para retornar. As operações continuam intensamente em *home office*.

A advogada Ariane Rodrigues Vanço, sócia do escritório, assegurou que não há pressa de voltar e lembrou que como as aulas escolares seguem suspensas, muitos pais e mães se veem impedidos de retornarem presencialmente.

"Estou conversando muito com as pessoas do escritório porque as escolas ainda não voltaram, então mães e pais talvez não tenham como retornar porque os filhos estão estudando. Não tem problema, cada um terá seu tempo."

O escritório Andrade Maia Advogados evidenciou, através de pesquisas realizadas pelo *AM Fast Track* (projeto focado na implantação estruturada de *home office* em parceria com ao Grupo *GConti*) que a produtividade dos trabalhadores melhorou ou melhorou muito para 46% dos pesquisados e manteve igual para 44,9% dos integrantes.

A supervisora de RH do escritório, Viviane Barcellos, explicou que serão necessários investimentos com aprimoramento de link de internet para todos integrantes, sede com mais tecnologia para realização de reuniões e audiências à distância e mais e melhores espaços de confraternização de clientes e público interno.

"Em SP, por questões já conhecidos de logísticas (distância e trânsito), evidenciamos a necessidade de reconhecer o espaço. Assim, fizemos a retirada do *backoffice* da sede e voltaremos com um espaço focado em integração e eventos, tanto internos, como externo; tanto para o AM, como para o cliente. A sede se torna um ambiente não de trabalho, mas de reunião e confraternização."

O escritório Nogueira, Haret, Melo e Maroli Advogados (NHM Advogados) seguirá um cronograma de desempenho aos advogados e estagiários: quem teve bom desempenho no *home office* durante a pandemia, deve permanecer no mesmo sistema, quem não teve, voltará ao sistema tradicional. Já para os trabalhadores que não são da área jurídica, permanecerão presentes no escritório.

Mário Nogueira, sócio do escritório, explicou que houve advogados que se saíram muito bem no sistema de *home office*, aumentando a produtividade na medida em que não precisavam mais perder um grande tempo do dia se deslocando da casa para o escritório.

"Além disso, o *home office* permitirá uma ampliação do quadro de colaboradores sem que sejam necessários remanejamentos nossa estrutura física."

O *home office*, é uma solução não só no Brasil, mas global, encontrada pelas empresas, trabalhadores e governos, de modo a manter os empregos e impulsionar a economia, nesse momento de pandemia, onde o distanciamento social é uma forma eficaz de preservar vidas.

Segundo reportagem da revista inglesa "*The Economist*", comentada no site infomoney.com.br, o mundo aprendeu 6 lições sobre o *home office*, após quase um ano de pandemia.

- Que a falta de experiência e os custos impediram o *home office* antes.
- Que imóveis comerciais terão que ser repaginados.
- Que algumas empresas adotaram o *home office* para sempre.
- Que as leis trabalhistas terão que se adaptar.
- Que o trabalho remoto exige tecnologia mais potente.
- Que pessoas trabalham mais, mas mais felizes.

6 lições que o mundo aprendeu sobre o *home office* após quase um ano de pandemia. Trabalhadores e patrões do mundo inteiro estão tentando entender o futuro do trabalho e suas nuances. Afinal, o que aprendemos com o *home office*?

Se a tendência de reduzir os tamanhos – e a necessidade – dos escritórios físicos já começava a ser observada no mercado de trabalho, com a adoção do *home office* em algumas empresas, ainda que de forma limitada, com a pandemia o movimento se intensificou em boa parte das empresas. E mostrou que é possível, para inúmeros profissionais e setores, trabalhar permanentemente dentro de casa.

Em todo o mundo, trabalhadores, patrões, proprietários e governos estão tentando descobrir se o escritório está realmente obsoleto e quais das mudanças causadas pela Covid-19 no ambiente corporativo são transitórias ou permanentes.

Uma reportagem da revista inglesa “*The Economist*”, tenta responder essas questões mostrando algumas das principais conclusões que o mundo já pode tirar depois de quase um ano de pandemia e da adoção do *home office* em larga escala. O *InfoMoney* compilou seis delas a seguir. Confira.

1) Falta de experiência e custos impediram o *home office* antes

Segundo a publicação britânica, *Brent Neiman*, professor da Universidade de Chicago, sugere três fatores que impediam o crescimento do trabalho remoto antes. O primeiro diz respeito à comunicação: os chefes simplesmente não sabiam se estar fisicamente em um escritório era essencial ou não, e a pandemia permitiu descobrir isso na prática. O segundo está relacionado a um temor sobre a imagem da empresa. Muitas companhias não consideravam adotar o trabalho remoto porque estariam sozinhas nesse movimento e achavam que fornecedores, clientes e até mesmo funcionários poderiam estranhar a decisão. A pandemia, no entanto, provocou uma migração em massa, evitando que as pessoas olhassem com desconfiança para as empresas que o faziam.

O terceiro fator tem a ver com investimento. Os grandes custos associados à mudança para o trabalho remoto podem ter dissuadido as empresas de experimentá-la. Esses gastos envolveriam não só as despesas das empresas, com fornecimento de laptops e outros materiais de trabalho, quanto das famílias que precisariam se mudar para espaços maiores.

Porém, com a pandemia, boa parte das empresas podem ter percebido que esse custo pode ser muito menor do que a locação de um prédio comercial e a preparação física de um espaço, por exemplo.

2) Imóveis comerciais terão que ser repaginados

Um dos pontos levantados pela matéria é que, se por um lado grande parte das empresas notou ganhos de produtividade no trabalho remoto, por outro, o fim da dependência de espaços físicos pode causar um impacto negativo gigante em alguns setores e o que mais tem sido atingido por esta mudança é o imobiliário.

Edifícios comerciais que forem desocupados podem permanecer fechados por muito tempo, principalmente se grandes cidades começarem a se reorganizar para assimilar a demanda menor por escritórios comerciais. Investidores consultados pela “*The Economist*” esperam uma redução de pelo menos 10% na ocupação de escritórios nas grandes cidades globais.

Com o aluguel corporativo típico durando pelo menos meia década, uma mudança expressiva na ocupação de prédios comerciais pode levar tempo para acontecer, mas as recentes movimentações podem iniciar uma derrocada da utilização dos escritórios comerciais, que ainda deve se alastrar por décadas.

À medida que reformulam suas culturas, as empresas precisarão reformular as funções de suas propriedades.

“Os centros da cidade devem mudar. Por um século, eles foram dominados por torres cheias de cadeiras giratórias e toneladas de papel. Agora, regras complexas de planejamento urbano precisarão de uma revisão sistemática para permitir que edifícios e distritos sejam reconstruídos para novos usos, incluindo mais apartamentos, foco no bem-estar e menos prédios comerciais”, diz um trecho da reportagem.

3) Algumas empresas adotaram o *home office* para sempre

Enquanto algumas empresas parecem abraçar às mudanças que a pandemia trouxe, outras relutam e buscam manter suas dinâmicas de trabalho minimamente parecidas com o que tinham antes, na tentativa de voltar ao “normal”.

A *Bloomberg*, agência de notícias sobre economia e mercado financeiro, por exemplo, está estimulando financeiramente seus funcionários a voltar ao trabalho presencial em Londres. A empresa estabeleceu um estípcndio de 55 libras (R\$ 374) por dia para aqueles que, mesmo podendo permanecer em casa trabalhando, voltem a operar no escritório.

Já a rede social *Pinterest*, está refazendo contratos de alugueis e pagando uma multa de US\$ 90 milhões para cancelar um contrato de locação e reduzir os espaços físicos que ocupam, buscando, segundo a própria empresa, criar “uma “força de trabalho mais distribuída”.

As opiniões sobre esse retorno ao trabalho presencial divergem até mesmo entre empresas de tecnologia que, tradicionalmente, são mais flexíveis em suas dinâmicas de trabalho. Jack Dorsey, CEO do *Twitter*, diz que a equipe da empresa pode trabalhar em casa “para sempre”, mas Reed Hastings, o fundador da *Netflix*, diz que trabalhar em casa é “um puro negativo”.

“Isso não significa, por si só, o fim do escritório não doméstico ou a adoção sistemática do *home office*. Isso significa que há um debate em curso”, pondera a publicação.

4) Leis trabalhistas terão que se adaptar

Como o espaço de trabalho e boa parte das relações entre funcionário, empregador e serviço foram alteradas significativamente, novas legislações trabalhistas serão necessárias para definir os direitos e deveres dos funcionários que agora usam sua casa como espaço de trabalho.

Assim como a ascensão da economia de *freelancers* gerou perguntas e processos judiciais sobre o que significa ser um empregado ou autônomo, a popularidade do trabalho remoto pressiona por mudanças em leis que foram construídas em torno da suposição de que as pessoas trabalhariam em um escritório.

Portanto, inúmeras questões terão de ser reendereçoadas. Como, por exemplo, quem deve pagar pelo custo do trabalho doméstico? Como serão realizadas demissões? De que forma serão contabilizadas as horas trabalhadas? Como monitorar o tempo de trabalho contratual em um mundo onde ninguém fisicamente observa ninguém? E até que ponto as empresas podem vigiar os trabalhadores em casa?

5) Trabalho remoto exige tecnologia mais potente

Trabalhar em casa com mais frequência também exigirá o uso de novos *hardwares* e o desaparecimento de outros. Atualmente, muitas empresas hospedam grandes centros de dados, mas estes têm se mostrado menos eficientes à medida que mais pessoas trabalham em casa.

O Banco Goldman Sachs estima que o investimento em infraestrutura de dados tradicional cairá 3% ao ano entre 2019 e 2025. Por outro lado, as empresas tendem a gastar mais em tecnologia que permita aos trabalhadores replicar a experiência de estar no mesmo espaço físico.

Alguns especialistas em tecnologia calculam que, dentro de cinco anos, as pessoas serão capazes de colocar um fone de ouvido VR (*virtual reality*, em inglês) e mergulhar em um escritório virtual.

6) As pessoas trabalham mais, mas mais felizes

Como mostra a “*The Economist*”, trabalhar de casa pode realmente deixar as pessoas mais felizes. Um artigo publicado em 2017 na *American Economic Review*, uma revista acadêmica sobre economia, descobriu que os trabalhadores estavam dispostos a aceitar um corte de 8% no pagamento para trabalhar em casa, sugerindo que seus benefícios não monetários continuem.

Um outro estudo, da Universidade de Princeton descobriu que o deslocamento era uma das atividades mais desagradáveis que as pessoas faziam regularmente em suas rotinas de trabalho.

Já um levantamento do Escritório de Estatísticas Nacionais da Grã-Bretanha descobriu que “passageiros diários do metrô têm menor satisfação com a vida, níveis mais baixos de felicidade e maior ansiedade, em média, do que os que não trabalham”. Uma outra pesquisa da Universidade de Montreal, no Canadá, descobriu uma relação direta entre o trajeto até o trabalho e o desenvolvimento de problemas como a síndrome de *burnout*, transtorno psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso.

O aumento da felicidade de trabalhar em casa pode, por sua vez, tornar os trabalhadores mais produtivos. Porém, nas atuais circunstâncias, no entanto, é difícil ter certeza se o trabalho em casa ou no escritório é mais eficiente, já que é difícil comparar as diferentes realidades que funcionários possuem dentro de suas próprias casas.

Muitas pessoas, principalmente mulheres, tiveram que conciliar o trabalho remoto com tarefas domésticas enquanto cuidavam dos filhos que normalmente estariam na escola, por exemplo.

Um estudo da Universidade de Stanford mostra, por exemplo, que as pessoas que estão trabalhando remotamente aumentaram em média 50 minutos a sua jornada diária.

Com a retomada dos trabalhos presenciais ainda engatinhando em boa parte do mundo e com as inúmeras questões levantadas nesse período de *home office* forçado, ainda é um tanto incerto saber como será o escritório do futuro ou se haverá tantos escritórios assim.

Preocupado com o tema, teletrabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou nota técnica com 17 recomendações para a atividade remota.

Entre os pontos tratados estão o reembolso de despesas, infraestrutura, ergonomia, descanso, ajuste de escalas e controle de jornada de trabalho.

Alerta advogados que as recomendações não tem força de lei, por esse motivo não tem a obrigatoriedade, mas são passos importantes para o entendimento e visão dessa modalidade tão crescente.

Conforme reportagem do site g1.globo.com.

MPT estabelece 17 recomendações para trabalho em *home office*; advogado diz que normas não têm força de lei

Entre os pontos abordados estão reembolso de despesas, infraestrutura, informação sobre desempenho, ergonomia, pausa para descanso, ajuste de escala para as necessidades familiares e controle de jornada.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou uma nota técnica com 17 recomendações para o teletrabalho, trabalho em *home office*, para empresas, sindicatos e órgãos da administração pública alegando que o objetivo é garantir a proteção dos trabalhadores.

Entre os pontos abordados pelo MPT estão a preservação da privacidade, reembolso de despesas, infraestrutura para o trabalho remoto, informação sobre desempenho, ergonomia, pausa para descanso, ajuste de escala para as necessidades familiares e controle de jornada (veja todas as 17 recomendações abaixo).

Segundo advogado ouvido pelo G1, no entanto, as recomendações do MPT não têm força de lei. De acordo com Peterson Vilela, advogado trabalhista do L.O. Baptista Advogados, qualquer legislação sobre o assunto, além do já previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deve ser criada pelo Congresso Nacional.

Veja as 17 recomendações do MPT:

1. Ética digital: respeitar a ética digital no relacionamento com os trabalhadores, preservando a sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados.
2. Contrato de trabalho: regular a prestação de serviços em regime de teletrabalho, por meio de contrato de trabalho, com a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas. É destacada ainda a necessidade de condições de qualidade de vida, segurança e de saúde do trabalhador, de adaptação e treinamento para o teletrabalho para

- qualificação e motivação e de ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho e atividades a desempenhar.
3. Ergonomia: observar os parâmetros da ergonomia, quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (conteúdo das tarefas, exigências de tempo, ritmo da atividade) e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a serem executadas, feedback dos trabalhos executados).
 4. Intervalos: garantir ao trabalhador em teletrabalho (em especial no telemarketing) capacitação e adaptação para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos; pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação para impedir sobrecarga psíquica e muscular; adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador.
 5. Apoio e capacitação: oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação a trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais.
 6. Prevenção de doenças: instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.
 7. Escala flexível: adequar a jornada às necessidades de trabalhadores com suas responsabilidades familiares (pessoas dependentes sob seus cuidados), de modo que a elaboração das escalas acomode as necessidades da vida familiar, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas.
 8. Etiqueta digital: adotar modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (*bullying*) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, física, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças, expressões preconceituosas ou *memes*.
 9. Privacidade: garantir o respeito ao direito de imagem e à privacidade, por meio da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, *avatars*, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão *online*.
 10. Uso de imagem: assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso de trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades difundidas em plataformas digitais abertas em que sejam utilizados dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.
 11. Pandemia: garantir a observação de prazo específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia para uso do material produzido pelos trabalhadores.
 12. Liberdade de expressão: Garantir o exercício da liberdade de expressão, ressalvadas ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação.
 13. Autocuidado: Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de Covid-19, com garantia de posterior de isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.
 14. Idosos: garantir que o teletrabalho seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.
 15. Pessoas com deficiência: assegurar que o teletrabalho favoreça as pessoas com deficiência na obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração na sociedade, garantindo acessibilidade e adaptação.
 16. Controle de jornada: adotar controle da jornada de trabalho para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade e capacitação.

17. Automação: estimular a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra.

Crescimento na pandemia

O *home office*, que antes da Covid-19 abrangia ainda poucas empresas no país e era implantado alguns dias da semana, acabou sendo a saída encontrada pelos empregadores durante a pandemia para manter as atividades e evitar o risco de contaminação dos trabalhadores. No entanto, o MPT vê a modalidade como um desafio, já que em muitas empresas o teletrabalho poderá passar de emergencial para permanente, o que reforça a necessidade de fiscalização.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) do IBGE, entre 30 de agosto e 5 de setembro havia 8,3 milhões de pessoas trabalhando remotamente, o que representa 10% da população ocupada no período, de 82,3 milhões.

Entre os argumentos do MPT para elaborar essas recomendações está o fato de o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já equiparar meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Ou seja, já não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou à distância.

Sem força de lei

Segundo o advogado Peterson Vilela, a nota técnica do MPT não precisa ser colocada em prática, uma vez que não há lei regulamentando o assunto.

Mas ele ressalta que as recomendações serão uma espécie de 'roteiro' utilizado pelo MPT para as denúncias envolvendo a modalidade de *home office*.

“Mas, se eventualmente houver situações comprovadas em que fiscalizações ocorreram baseadas exclusivamente na nota técnica, certamente haverá discussão na Justiça sobre a sua validade”, destaca.

Para Vilela, as fiscalizações não aumentarão exclusivamente por conta da nota técnica divulgada. “O volume das fiscalizações decorre do aumento das constatações feitas pelos fiscais do trabalho, que são levadas ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho para instauração de procedimentos investigatórios visando apuração de diversos fatos, não necessariamente que versam somente sobre regime de trabalho *home office*”, comenta.

Entretanto, na opinião de Vilela, a nota técnica apresenta grande desestímulo às empresas que pretendem adotar esse regime de trabalho, mesmo após a pandemia da Covid 19.

“A própria CLT, através dos artigos que foram inseridos na reforma trabalhista de 2017, já proporciona uma flexibilização entre as partes para regulamentação do regime de trabalho *home office*. Isso porque essa modalidade de trabalho agrada os atores envolvidos, situação que restou mais do que comprovada agora na pandemia”, observa.

Por outro lado, segundo ele, eventuais excessos cometidos pelas partes poderão ser corrigidos através das regras já existentes na própria CLT.

Para o advogado, a reforma trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, é suficiente para regulamentar a modalidade de *home office*. Além disso, outros artigos da própria CLT são analisados e aplicados em relação ao assunto.

“Isso não significa que eventuais ajustes no decorrer da relação não possam ser feitos entre as partes envolvidas, inclusive com a participação de sindicatos, respeitando-se, obviamente, a Constituição e demais leis trabalhistas. A intenção da reforma foi não engessar a relação, de forma que o trabalho acompanhe as novas tendências de trabalho”, opina.

O teletrabalho trouxe ainda, uma flexibilização na contratação e retenção de talentos para as empresas.

Não ficando as empresa vinculadas somente a contratação e profissionais onde possui sede ou estabelecimento físicos.

Os profissionais podem ser contratados de qualquer parte do mundo, para que prestem serviços remotamente, sem prejuízo algum na execução do trabalho.

Veja o caso da XP, empresa de investimentos, conforme reportagem do jornal Folha de São Paulo, de 14 de outubro de 2020.

Desde junho, quando a XP resolveu apostar na cristalização do *home office*, cresceu a participação de profissionais de fora de SP. De junho a outubro, 532 das 974 novas contratações são de pessoas que não moram na capital paulista. A empresa também recrutou gente na França, no Reino Unido, nos EUA e na China.

De acordo com pesquisa feita pelo Instituto DataSenado, mostra que o *home office* melhorou a produtividade dos entrevistados em torno de 41%, porém, muitos afirmam não receber ajuda de custo por parte das empresas, embora quase 80% afirmaram que trabalham além da jornada normal. Como mostra a reportagem do site g1.globo.com.

Apesar de bancar custos e trabalhar além da jornada, trabalhador vê aumento da produtividade no *home office*

Pesquisa feita pelo Instituto DataSenado aponta ainda que a maioria das empresas não tinha a modalidade de trabalho implantada antes da pandemia.

Pesquisa feita pelo Instituto DataSenado mostra que o *home office* melhorou a produtividade para 41% dos entrevistados. A maioria, no entanto, não recebeu auxílio da empresa para ter os equipamentos necessários ao trabalho nem ajuda para despesas com energia elétrica e internet. E quase 80% afirmaram trabalhar além do horário normal da jornada.

A pesquisa foi feita entre os dias 11 e 18 de setembro com 5 mil pessoas, em amostra representativa da população brasileira.

Produtividade aumentou

Para boa parte dos entrevistados, houve aumento de produtividade com o teletrabalho, tanto em relação ao próprio desempenho quanto ao da empresa.

Produtividade dos profissionais:

Aumentou: 41%

Permaneceu igual: 38%

Diminuiu: 19%

Produtividade da empresa:

Aumentou: 37%

Permaneceu igual: 34%

Diminuiu: 26%

Dois terços dos trabalhadores em *home office* trabalham por hora e um terço, por produtividade. Entre os que trabalham por jornada, 61% dizem receber mensagens, ligações ou e-mails fora do horário regular de trabalho. Além disso, 78% afirmam já ter trabalhado além do horário normal da jornada.

Mais da metade dos entrevistados (60%) afirmou que a empresa não tinha essa modalidade de trabalho implantada antes da pandemia, e 42% se julgavam sem preparo para começar a trabalhar remotamente. No entanto, para 70%, foi fácil se adaptar ao teletrabalho.

Entre os brasileiros que já trabalharam à distância, dois terços (66%) afirmaram que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela pandemia.

Sem ajuda para equipamentos e despesas

Sete em cada 10 trabalhadores (70%) já possuíam o equipamento necessário para realizar o trabalho em casa. E mais da metade (57%) respondeu que os equipamentos eram próprios.

A maioria dos trabalhadores remotos (68%) não recebeu auxílio da empresa para ter os equipamentos necessários ao trabalho. Segundo os resultados, a maior parte dos

trabalhadores remotos pagam a energia elétrica e a internet que utilizam para trabalhar em casa.

No caso da energia elétrica, 86% pagam a totalidade dos valores. Outros 11% pagam com ajuda da empresa e somente 3% afirmaram que a empresa paga as despesas.

Em relação à internet, 84% pagam a totalidade da despesa, 10% pagam com ajuda da empresa e 6% têm o pagamento integral feito pela empresa.

Redução de salário e perda de benefícios

Aproximadamente um em cada cinco (19%) trabalhadores remotos teve redução de salário ao iniciar o teletrabalho. Além disso, quase um quarto (24%) perdeu algum benefício ou auxílio que era pago no trabalho presencial.

Maiores dificuldades e vantagens

Em relação às dificuldades enfrentadas ao iniciar o teletrabalho, a mais citada foi a falta de internet de qualidade e conciliar trabalho com tarefas domésticas:

Falta de internet de qualidade: 22%

Conciliar trabalho com tarefas domésticas: 20%

Falta de equipamento de informática adequado: 16%

Falta de convívio com colegas de trabalho: 15%

Falta de local adequado em casa: 9%

Sobrecarga de trabalho: 9%

Outro: 5%

Não tive dificuldade: 3%

Já a vantagem do teletrabalho citada em maior frequência é o horário flexível, seguida de ter mais tempo para a família:

Horário flexível: 28%

Ter mais tempo para a família: 24%

Não ter deslocamento para o trabalho: 24%

Diminuição de despesas: 12%

Maior produtividade: 7%

Não vejo vantagem: 2%

O teletrabalho trouxe benefícios também para a vida pessoal, segundo a pesquisa. A maioria dos entrevistados percebeu aumento no nível de bem-estar pessoal (49%) e melhoria no ambiente familiar (48%).

Tempo de deslocamento

Antes de começar o teletrabalho, 50% dos entrevistados gastavam mais de 15 minutos a 1 hora no deslocamento até chegar no local de trabalho:

Mais que 15 minutos até 30 minutos: 25%

Mais que 30 minutos até 1 hora: 25%

Até 15 minutos: 17%

Mais que 1 hora e meia até 2 horas: 14%

Mais que 1 hora até 1 hora e meia: 12%

Mais que 2 horas: 4%

Gastos diminuem

Após entrar em *home office*, os gastos mensais diminuíram para 36% dos pesquisados, permaneceram iguais para 34% e aumentaram para 29% dos entrevistados.

Modelo híbrido de trabalho

Mais da metade de quem trabalha em *home office* afirma que iria preferir um emprego em modelo híbrido, parte em casa, parte presencial, caso recebesse uma proposta de trabalho:

Em parte presencial: 56%

Totalmente presencial: 21%

Totalmente teletrabalho: 19%

Alternativa para o distanciamento social por conta da Covid-19, o *home office* pode se tornar permanente para grande parte dos trabalhadores.

Segundo matéria publicada no site economia.uol.com.br.

Solução temporária está virando definitiva em alguns setores, com acordo entre empresas e trabalhadores

Meses após a imposição do *home office* por causa da pandemia, empresas e trabalhadores se adaptaram ao modelo e, diante da incerteza sobre a retomada das atividades no escritório, muitos já se organizam para permanecer definitivamente no trabalho remoto.

O formato "*officeless*" (sem escritório, em inglês), como também vem sendo chamado, traz mudanças na cultura da empresa, no estilo de gestão e em benefícios aos funcionários (há até plano de saúde para pets adotados).

Alguns não vão voltar mais ao escritório

Grandes empresas, como Magazine Luiza e Via Varejo (Casas Bahia e Ponto Frio), aboliram a exigência da presença física das suas equipes de tecnologia.

No Magalu, cerca de 1.500 funcionários —de um total de 40 mil— não precisarão mais ir para o escritório ao fim da pandemia.

Outras áreas devem migrar para o modelo híbrido, alternando dias de trabalho remoto com presencial. A empresa reabriu o escritório em São Paulo com capacidade reduzida a 15%.

Na Via Varejo, além de funções de tecnologia, outras atividades são cotadas para o "*officeless*", que ainda está em experimentação. Uma delas é o atendimento ao cliente.

“O profissional de tecnologia está mais acostumado ao trabalho autônomo. A área já tem métricas estruturadas para acompanhar as entregas a distância.” Luiz Felipe Massad, diretor de Gestão de Pessoas do Magalu

“Na área de atendimento ao cliente, a gente observa um ganho de produtividade absurdo. É um time que já atenderia o cliente de maneira remota e, de casa, consegue ser muito mais produtivo.” Rosi Purceti Balabran, diretora de Pessoas & Performance da Via Varejo

Antes de saber do salário, perguntam se a vaga é *home office*

Os candidatos a vagas de emprego estão perguntando primeiro se o trabalho é *home office*, antes mesmo do salário, segundo Areta Barros, sócia e diretora da *Hub On Demand*, consultoria de recrutamento e seleção.

“O *home office* está virando uma condição dos candidatos, principalmente nas áreas de tecnologia, comercial e de serviços financeiros. Até para vagas de estágio essa dúvida vem primeiro.” Areta Barros

Dados do site de empregos *Infojobs* confirmam essa percepção:

- A página tem atualmente mais de 4.000 vagas abertas para trabalho remoto permanente
- Comercial e tecnologia são as duas áreas que mais estão contratando como trabalho remoto permanente (60%), seguidas por jurídico (8%) e telemarketing (7%)

“O modelo '*officeless*' permite encontrar o capital intelectual onde quer que ele esteja, não necessariamente nos grandes centros.” Rosi Purceti Balabran, diretora de Pessoas & Performance da Via Varejo

Dados da *Hub Talent* mostram que 25% dos contratados durante a pandemia, por empresas de São Paulo, moram em outras regiões.

Benefícios incluem até convênio para pets adotados

O kit de contratação do *iFood* (para funcionários de escritório em *home office*) inclui notebook, itens de ergonomia, de papelaria, mochila e acessórios.

Mensalmente, é pago um auxílio financeiro para gastos com internet e energia elétrica.

Durante a pandemia, foram incluídos benefícios como assistência de saúde para animais de estimação e terapia online. “Muitos colaboradores adotaram um pet durante a quarentena”, disse Gustavo Vitti, vice-presidente de People do *iFood*.

A *foodtech* deu liberdade para seus 2.500 funcionários decidirem como querem trabalhar no pós-pandemia. As equipes têm até julho de 2021, data prevista para o retorno ao escritório, em Osasco (SP), para definir o modelo de trabalho.

Vantagens e desvantagens para os dois lados

Vantagens do *home office* para os funcionários:

Liberdade para trabalhar de onde quiser

Flexibilidade de horários

Menos tempo gasto em deslocamentos

Vantagens do *home office* para as empresas:

Redução de custos com escritório
 Atração e retenção de talentos; possibilidade de contratar em qualquer lugar
 Menor exposição do funcionário a riscos, especialmente durante a pandemia
 Desvantagens para os funcionários:
 Menos convívio social e networking
 Pode passar a sensação de estagnação na carreira
 Risco de não conseguir desconectar do trabalho e ter problemas de saúde
 Desvantagens para a empresa:
 Dificuldade de manter a cultura corporativa
 Necessidade de investir em Tecnologia da Informação
 Necessidade de adaptar o modelo de gestão de pessoas

Com a migração dos trabalhadores para o sistema de *home office*, muitos espaços que as empresas utilizavam para a acomodação acabaram ficando sem uso.

Geram assim uma economia de custos, com a redução desses espaços, como mostra o jornal Folha de São Paulo, de 12 de abril de 2021.

CVC reduz espaço de 6 prédios na sede em Santo André para só 1
 Leonel Andrade, presidente do grupo, diz que vai adotar modelo híbrido
 Com o avanço do *home office*, o espaço dos seis prédios que a CVC mantinha em Santo André (SP) com a sede vai ficar em apenas um, segundo Leonel Andrade, presidente da companhia.
 "Vai ficar um só, e mais um na avenida Paulista. Estamos reduzindo para cerca de 30% ou menos do espaço físico. Eu não conheci meu escritório nem vou conhecer, porque ele não existe mais", afirma o executivo.
 Quando Andrade assumiu o cargo, há um ano, a pandemia já tinha começado e os funcionários já estavam em *home office*.
 Os escritórios já foram desmontados, e a CVC pretende partir para um modelo híbrido quando a pandemia passar. A maior parte dos trabalhadores deve frequentar o local apenas duas vezes por semana, sem salas e mesas fixas. Boa parte ficará baseada em casa, e apenas 2% permanecerá o tempo todo no escritório com função operacional, de tecnologia e segurança.

Outro fato gerado pelo aumento do teletrabalho, foi a possibilidade de agregar para o trabalhadora a qualidade de vida com as atividades laborais, fazendo com que muitos migrassem do estresse dos grandes centros para regiões mais tranquilas, como o litoral e o interior.

De acordo com reportagem do jornal Folha de São Paulo, de 26 de maio de 2021.

Trabalho remoto aumenta procura por imóveis no interior e litoral
 Consumidor abre mão de morar nos grandes centros em troca de mais espaço e qualidade de vida
 Por causa da pandemia e do maior tempo gasto em casa, um imóvel maior é o sonho do momento, e fica ainda melhor se tiver vista para o mar.
 Na Lopes, a procura por imóveis no litoral cresceu 331%. Na *Imovelweb*, a alta na categoria foi de 43%.
 "Santos estava fora do turismo, todo mundo viajava para fora, as casas de temporada ficaram abandonadas. Agora mudou totalmente, conforme a pandemia chegou, faltou imóvel para alugar e tem casas que não ficaram mais vagas desde então", diz Carlos Meschini, diretor regional do Secovi-SP em Santos.

Regiões que eram anteriormente muito buscadas para segunda moradia, como a Riviera de São Lourenço, em Bertioga, explodiram.

"Em tempos normais, moravam 4.000 pessoas ali, que trabalhavam em Santos, São Paulo, no ABC. No começo de 2020 passou para 10 mil pessoas e agora estimamos que esteja em 15 mil", afirma Meschini. O mesmo é sentido no litoral norte do estado. Em cidades como Praia Grande, Santos e Caraguatatuba, ainda há espaço para novos prédios. Já em Ubatuba, Ilhabela, São Sebastião e na Riviera, por exemplo, predominam os condomínios de casas, por causa das leis locais.

E não está fácil encontrar um lar com o pé na areia, porque as áreas mais próximas às praias já foram ocupadas ou estão muito caras.

O que se vê são lançamentos de condomínios de altíssimo padrão longe da praia, com campo de golfe e heliporto.

Os preços de imóveis no litoral norte aumentaram 30% desde 2020, mas vinham de um período de queda.

"Eles recuperaram valor", afirma Alfredo Freitas, diretor da Nova Freitas Negócios Imobiliários, que atua na região.

Hoje sócia de uma startup de realidade aumentada, Renata Soares Pereira, 48, presenciou esse aumento. Ela morava em um apartamento em Alphaville (Barueri) e decidiu mudar seu estilo de vida, inspirada pela pandemia.

Pereira foi passar 15 dias em uma casa no litoral norte de São Paulo, com os filhos, em maio de 2020. Eles voltaram, mas ela resolveu ficar. "Eu sabia que iria morar no litoral norte um dia, desacelerar o ritmo de trabalho, e a pandemia trouxe isso muito antes do que eu esperava", afirma.

Pereira alugou um imóvel em Camburi, praia de São Sebastião (SP), e levou seis meses para conseguir encontrar uma opção para comprar.

"A demanda aqui estourou, o preço foi para as cabeças e quem quer comprar está com muita dificuldade para encontrar. Vi imóvel quase dobrar de preço", afirma.

Ela alugou seu apartamento em Alphaville e comprou outro em Camburi com a metade da metragem, 54 m².

Pereira agora está reformando o imóvel para começar a viver no local, e não pretende voltar ao seu apartamento antigo.

Ela começa o dia fazendo ioga, pedalando ou surfando, e trabalha durante a tarde. "Percebi que consigo fazer meus negócios daqui, sem comprometer o desempenho, e que não preciso ter uma casa com milhões de coisas", diz.

Na Baixada Santista, o mercado imobiliário vinha de uma alta no número de lançamentos e o estoque por enquanto está dando conta do aumento da procura, aponta o diretor do Secovi local. Mas podem faltar imóveis novos no futuro se a onda migratória não se reverter.

"Nós prevemos que vai faltar produto em dois ou três anos, porque o medo dos incorporadores em lançar é real. É preciso tomar cuidado com o produto que vai entrar agora porque ele vai ser entregue em 2025, e não sabemos qual será a situação do mercado até lá", avalia Meschini.

O interior paulista também atrai quem percebeu que não precisa morar em uma metrópole para conseguir um bom trabalho. Na *Imovelweb*, a busca por imóveis no interior de São Paulo aumentou 42% de 2020 para cá. Na Lopes, a alta no segmento foi de 328%.

Cidades a até 100 km de São Paulo, entre elas Bragança Paulista, Sorocaba, Campinas, Atibaia, Indaiatuba e São José dos Campos, tiveram destaque na procura.

Como podemos destacar, o teletrabalho trouxe vários aspectos positivo não só para a economia, mas para o bem estar das famílias, preservação de empregos e renda, bem como para a saúde da população, nesse período de crise pandêmica.

3.4. ASPECTOS NEGATIVOS DO TELETRABALHO

Segundo Zanoti, o teletrabalho apresenta alguns pontos negativos a saber.

Principais problemas:

- Falta de controle, pois em geral, os órgãos públicos não controlam a produtividade de seus funcionários e, sem isso, não é possível implementar o teletrabalho.
- É preciso uma pesquisa prévia dos do perfil dos trabalhadores. Não é aconselhável para aqueles que vivem em casas com muita gente e pessoas.
- A falta de regulamentação, no caso do servidor público, que tem leis específicas, e sem mudanças nelas, um gestor pode ser punido se um funcionário não bate o ponto, por exemplo. (ZANOTI, 2020, p. 207).

Apesar da grande maioria dos empregados ter se adaptado muito bem ao teletrabalho, uma parcela vem sofrendo punições e até demissão por justa causa devido a comportamento reprováveis, entre eles apresentação de atestados falsos de Covid-19.

Um dos pontos negativos do teletrabalho apontados por advogados, é o mau comportamento dos empregados. Segundo reportagem publicada no jornal Valor Econômico, 11 de agosto de 2020.

Empresas aplicam advertências e demitem por causa do *home office*

Empregados tem sofrido advertências e punições por comportamentos inadequados durante o *home office* na pandemia. Apesar de a maioria ter se adaptado bem inclusive com maior produtividade, em certos casos as empresas estão demitindo por justa causa. A informação vem de advogados trabalhistas que passaram, nas últimas semanas, a serem consultados com maior frequência sobre o tema.

Há casos de trabalhadores que apresentam atestados médicos falsos pra afastamento por covid-19 e acabam flagrados fora do isolamento necessário – até mesmo em festas – ou que se recusam a voltar ao trabalho presencial ou atuar em local e horários diferentes. Também há quem não cumpra prazos para, por exemplo, entrega de relatórios ou não respondem ao chamados da empresa.

“Alguns acabam não cumprindo suas obrigações e infelizmente confundindo o *home office* com férias”, diz a advogada Mayra Palópoli, sócia do Palópoli & Albrecht Advogados.

De acordo com ela, tem ocorrido um aumento de consultas sobre a possibilidade de demissão por justa causa. Um dos casos em que foi aplicada a punição, exemplifica, é o de um funcionário que estava em uma festa, registrada em rede social, e dizia estar com covid. “A jurisprudência está consolidada em confirmar a justa causa há apresentação de atestado médico falso.”

Devido a pandemia o trabalho remoto veio como uma solução de forma imediata e improvisada.

Ocorrendo de forma tão rápida que não houve tempo para disciplina-la no caso de muitas empresas, gerando conflitos entre gestores e empregados, como por exemplo: como lidar com os horários, prazos, rotinas, cobranças e condutas dentro dessa nova realidade.

No caso dos empregados que não respeitam os horários de trabalho, não respondem aos e-mails ou o respondem de madrugada, não atendem as ligações ou contatos durante o horário de trabalho, faltam em reuniões, se apresentam com a cara inchada e de pijama em

teleconferências, podem sofrer sanções por parte do empregador como advertências verbais, por escrito, suspensão e até mesmo demissão por justa causa em casos mais extremos e comprovados de faltas graves.

A falta de preparo tanto das empresas quanto dos empregados gerou uma confusão de condutas que somente o bom senso e o direito são capazes de adequá-las.

Segundo o jornal Folha de São Paulo, de 18 de agosto de 2020, tentar burlar jornada de *home office* leva a punições pela empresa.

Tentar burlar jornada no *home office* leva a punições pela empresa
 Advogados recomendam cautela em sanções, que podem ir de uma advertência verbal até a demissão por justa causa.
 Funcionários que desaparecem durante o dia e só respondem a e-mails na madrugada, outro que não acessa o *link* – e, portanto, não participa – da reunião, ou ainda o funcionário que aparece na teleconferência vestindo pijamas, com cabelos bagunçados e olhos inchados de sono.
 A transferência inesperada do local de trabalho para a casa dos funcionários, em *home offices* improvisados, gerou uma série de novos conflitos nas relações entre gestores e subordinados.
 Como consequência, as empresas recorrem a seus advogados para entender como lidar com horários, prazos, rotinas, cobrança e condutas nessa nova realidade – e também para definir as punições.
 Para a advogada Andrea Massei, sócia das áreas trabalhista e previdenciária do Machado Meyer, parte das tensões tem relação com o fato de o trabalho não presencial ser uma novidade para a maioria dos setores da economia.
 “O trabalho remoto veio de forma muito abrupta, há uma falta de preparo tanto de funcionários quanto de empregadores para lidar com essa nova rotina”, diz.
 Na avaliação da advogada, o imprevisto dessa transferência abriu espaço para uma certa confusão nas condutas.
 Estar trabalhando em casa, diz, não dispensa o funcionário de atender o gestor, cumprir prazos e entregar trabalhos – e muitas empresas tiveram problemas com isso, especialmente no início do distanciamento social.
 Jorge Matsumoto, do Bichara Advogados, considera importante lembrar que o contrato continua vigente no *home office* e que, quando o funcionário não cumpre com a sua parte nesse acordo, o empregador pode exercer seu poder punitivo.
 Essas sanções, pondera Matsumoto, devem ser aplicadas com razoabilidade. Primeiro, uma advertência verbal, depois, uma formal. Na sequência, uma suspensão.
 A demissão por justa causa é o ápice nessa escala. Os advogados recomendam que as empresas só utilizem esse instrumento quando a gravidade na falta cometida pelo funcionário for incontestável.
 “Não comparecer a uma reunião agendada em horário comercial é uma falta grave, mas não autoriza a empresa a aplicar uma justa causa imediata. Ela tem que observar uma certa proporcionalidade, só adotar a medida mais severa numa situação de reincidência”.

Outro ponto interessante a ser levado em consideração devido ao aumento significativo do teletrabalho, foi a fragilidade expostas por algumas empresas sobre a exposição de seus dados, ficando mais suscetíveis ao ataque cibernético.

Desta forma tendo que investir mais em segurança para proteger as informações de possíveis *hackers*.

Conforme podemos observar na reportagem do jornal Valor Econômico, de 16, 17 e 18 de janeiro de 2021.

Home office e LGPD aumentam a necessidade de investimentos em *cibersegurança*
Prejuízos por ataques cibernéticos e multas pela legislação precisam estar no radar das empresas

Os investimentos em *cibersegurança* aumentaram ainda mais em 2020. E isso não foi por acaso. A pandemia mudou tudo na vida das pessoas, especialmente a maneira como se trabalha. Se antes o *home office* era um desejo de muitos, mas colocado em prática por poucos, agora se tornou uma realidade irreversível.

Isso mexeu com o mercado de proteção de dados como um todo. Segundo o Gartner, os investimentos globais em segurança da informação e gestão de risco em 2020 devem fechar em US\$ 123,8 bilhões, uma expansão de 2,4%. Em 2021, a alta deve ser ainda maior. Mas um número que chama bastante a atenção é o crescimento específico do segmento de segurança em nuvem: 33,3%.

Uma das empresas que mais aproveitaram esse movimento para crescer foi a multinacional Fortinet, líder global e nacional em *cibersegurança*. No Brasil, o salto foi grande: no primeiro semestre de 2020, a companhia ampliou sua participação no mercado de 52% para 56,1%, segundo dados da IDC, e ainda conquistou um aumento de 54% no segmento de segurança em nuvem.

“O mercado está se movimentando e as empresas estão pensando no retorno do investimento em *cibersegurança* como um todo e fazendo cálculos do benefício que isso traz”, afirma Frederico Tostes, diretor-geral da Fortinet Brasil e VP de *cloud* para a América Latina e o Caribe.

De fato, o investimento nessa área serve muito para evitar grandes prejuízos causados por invasões e sequestro de dados, como o *ransomware*. E se o *home office* ajudou as empresas a se recuperar mais rápido de um período tão complicado, ele também ajudou a aumentar as brechas de segurança.

Tudo isso no momento em que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) entrou em vigor.

No fim deste ano, as multas poderão chegar a até 2% do faturamento das empresas, com limite para R\$50 milhões.

“A LGPD mostra que a segurança não é mais uma opção. As companhias terão que criar processos e regras para garantir a infraestrutura, e as que não se adequarem poderão ter, de fato, um prejuízo ainda maior”, diz Tostes.

Devido ao teletrabalho foi possível identificar outro fator importante, a desigualdade social.

Os trabalhadores que possuem uma atividade profissional mais qualificada, tiveram melhores oportunidades de migrar suas atividades para o teletrabalho, enquanto outros trabalhadores não tiveram a mesma sorte.

Isso tem a ver com a região do Brasil onde esses trabalhadores atuam, conforme estudos.

Nas regiões onde o PIB (produto interno bruto) é maior, tende a concentrar profissionais mais qualificados e com isso um maior número de adeptos ao teletrabalho.

Estima-se que aproximadamente metade dos trabalhadores remotos estão na região sudeste e uma minoria na região norte, fatia mais pobre do país.

Estudos ainda indicam que 10% da população ocupada no Brasil, estava trabalhando remotamente em julho de 2020.

Conforme reportagem do jornal Folha de São Paulo, de 30 de agosto de 2020.

Home office é novo indicador de desigualdade econômica no Brasil

Segundo o IBGE, sistema concentra trabalhadores formais qualificados em regiões mais prósperas

O trabalho remoto, também conhecido pelo termo em inglês *home office*, ganhou escala no Brasil, de forma forçada, como alternativa para deter o contágio na pandemia da Covid-19.

Passados quase seis meses desde a sua disseminação entre as empresas, os dados consolidados desse sistema de trabalho constituem uma espécie de novo indicador das desigualdades econômicas do país.

Em julho, dos 8,4 milhões de trabalhadores remotos do Brasil, praticamente a metade, 4,9 milhões, estava no Sudeste, região que concentra profissionais mais qualificados e a geração de PIB (Produto Interno Bruto). Apenas 252 mil estavam no Norte, fatia mais pobre do país.

Os números estão na Pnad Covid-19 do IBGE (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, dedicada a medir os efeitos econômicos da Covid-19).

Quando se compara a proporção de trabalhadores em *home office* com a população ocupada em cada região, a disparidade fica mais evidente.

Cerca de 10% de toda a população ocupada no Brasil estava nesse sistema em julho. A fração, porém, é maior no Sudeste, onde 13% da população ocupada estava no trabalho remoto, e bem menor no Norte, onde apenas 4% trabalhavam em casa diante de um computador.

A parcela também é mais alta na região Sul, onde quase 9% estavam no teletrabalho, e menor no Nordeste, que tinha 7,8% da população ocupada em *home office*.

Detalhe: a região Sul tem uma população ocupada menor (13,5 milhões) do que o Nordeste (17,9 milhões).

Chama a atenção o dado do Centro-Oeste. A força da economia local é a agricultura, que pressupõe uma maior demanda por atividades presenciais, mas, ainda assim, 9% da população ocupada estava em teletrabalho.

A capacidade de geração de riqueza e renda média, porém, colocam o Centro Oeste mais próximo do Sudeste e do Sul do que do Norte e Nordeste.

Na avaliação do professor João Luiz Maurity Saboia, da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), os dados do IBGE retratam o que se intui: o trabalho remoto é um benefício adicional para os mais qualificados, especialmente para a parcela que tem curso superior completo.

A análise dos dados do IBGE sob a ótica do nível de instrução confirma essa percepção.

Entre os que estão no trabalho remoto, 6,1 milhões, quase 73% do total, concluíram o ensino superior completo ou uma pós-graduação, detalha o levantamento do IBGE.

Em contrapartida, apenas 70 mil dos trabalhadores que estão no sistema não completaram nem o fundamental.

“O *home office* não é para qualquer um, é para determinadas ocupações e setores”, afirma Saboia.

O pesquisador Daniel Duque, do FGV-Ibre (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas), reforça que pesa também a qualidade do acesso à internet. O fato de o Sudeste ter uma infraestrutura de rede mais ampla e conexões mais ágeis favorecem o teletrabalho na região.

“No Sudeste, a internet chega a um número maior de pessoas e há mais predisposição para se trabalhar em casa, pois isso reduz o tempo perdido no deslocamento, por exemplo”, diz.

Ele destaca ainda que essa região também concentra empresas mais sofisticadas e tem um número maior de trabalhadores qualificados do que o Norte e Nordeste.

Os especialistas ainda argumentam que o *home office* é uma boa régua para medir as distinções entre trabalho formal e informal no Brasil.

De acordo com o IBGE, os informais representavam 15% —ou 1,3 milhão de trabalhadores— do universo de funcionários em casa. No mercado, porém, constituíam quase 40% da população ocupada no segundo trimestre.

A leitura do economista Rodolpho Tobler, também do FGV-Ibre, é que a questão da informalidade talvez explique porque há tão poucos em teletrabalho na região Norte. Segundo ele, o emprego no Norte é mais informal, com ocupações mais difíceis de serem exercidas no trabalho remoto.

“As pessoas não conseguem trabalhar em casa —é uma realidade nessa região”, afirma.

A Pnad Contínua divulgados nesta sexta (28) trazia que 57,9% da população ocupada no Norte está na informalidade, com destaque para os estados do Pará (56,4%) e Amazonas (55,0%).

No Sudeste, esse número é bem inferior (31,5%). São Paulo tem uma parcela de informais ainda menor (28,6%).

Na avaliação de João Luiz Maurity Saboia há outra questão: a natureza do trabalho informal no Brasil, onde ainda prevalecem atividades com baixo uso de tecnologia, não adequadas ao *home office*.

“Normalmente, são prestadores de serviços na agricultura, nas atividades doméstica e familiar ou ambulantes no comércio de rua. Você precisa estar no local para desenvolver essas atividades”, afirma.

O *home office* também foi uma espécie de escudo de proteção contra o desemprego para os mais qualificados.

Durante a pandemia, houve a destruição das ocupações de baixa renda, mais precárias e informais. “Na perda de ocupação, os mais afetados foram os trabalhadores informais, que são aqueles com menores rendimentos”, diz a analista do IBGE Adriana Beringuy.

Do outro lado, os mais qualificados foram trabalhar em casa —com destaque, novamente, no Sudeste.

Diretores e gerentes de empresas, que constituem apenas 3,5% de toda a população ocupada do Brasil, representam 8% em trabalho de *home office*. No Norte e Nordeste, a distribuição da população ocupada em cargos de diretores e gerentes (1,8% e 2,5%, respectivamente) é bem menor que a vista no Sudeste (3,9%) e Sul (4,3%).

Como o emprego durante a pandemia foi preservado nos patamares mais altos da pirâmide de trabalho, ocorreu uma distorção peculiar: a média salarial nacional chegou a R\$ 2,5 mil, a maior da história já registrada pelo IBGE.

Outra vez o Sudeste ficou numa posição melhor. A média salarial em São Paulo é R\$ 3.167, parecida com a do Rio de Janeiro, que fica na casa de R\$ 3.162. Trata-se de uma realidade bem diferente da vivida no Norte. No Tocantins, por exemplo, o rendimento fica em R\$ 1.972.

Étore Sánchez, economista-chefe da Ativa Investimentos, argumenta que as diferenças entre as regiões podem ser explicadas pela distinção das profissões mais disponíveis em cada localidade.

“A principal diferença é em função do tipo de trabalho prestado. Em alguns locais prevalecem trabalhos mais manuais, como colheita, ou atividades industriais não mecanizadas, de difícil execução de maneira remota”, diz Étore, se referindo à região Norte.

“Já São Paulo concentra a prestação de serviços, principalmente administrativos, por isso tem essa distinção em relação à formalidade, ao trabalho remoto e ao rendimento médio”, afirma.

Os profissionais dedicados a áreas ligadas a ciências ou afazeres intelectuais são 13,5% dos brasileiros ocupados, mas chegaram a representar 50% dos trabalhadores em *home office* na pandemia.

Essa parcela dos trabalhadores se sentiu confortável no teletrabalho. Em julho, a FIA (Fundação Instituto de Administração) e a FEA (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade), ambas ligadas à USP (Universidade de São Paulo), fizeram uma pesquisa para medir a satisfação e o desempenho na migração para o *home office* entre trabalhadores da alta gestão de empresas e instituições, como executivos, técnicos de nível superior, professores e pesquisadores.

O professor André Fischer, coordenador do Programa de Gestão de Pessoas da FIA, disse que a pesquisa foi feita principalmente no Sudeste. “Serviços financeiros,

educacionais e de consultoria estão muito centrados em São Paulo, ou Rio”, afirma o professor.

O resultado: 76% demonstraram uma percepção positiva sobre a suas condições de teletrabalho na pandemia.

Fischer afirma que ainda não é possível ter certeza que a satisfação vai permanecer após a pandemia e o fim do isolamento social, mas acredita que o trabalho remoto se provou como viável para o público mais qualificado.

“Muitas das barreiras cognitivas que existiam, como a resistência para atuar fora da empresa por acreditar que iria causar algum tipo de dificuldade, foram superadas. Ficou demonstrado que é possível exercer algum tipo de gestão sem estar necessariamente do lado do funcionário”, disse.

Para o trabalho remoto de forma definitiva, ainda exige nova regulamentação devido a risco de judicialização, de acordo com reportagem publicada no jornal Folha de São Paulo, de 13 de outubro de 2020.

Trabalho remoto definitivo exige nova regulamentação.

MPT fixa diretrizes para o sistema, mas risco de judicialização é alto

A crise sanitária obrigou empresas de diferentes portes a reorganizar as suas equipes que atuam em escritórios e adotar diferentes modelos de trabalho remoto. Passados quase sete meses sob a pandemia, muitas delas avaliam adotar o *home office* de maneira definitiva.

Faltam, porém, regras claras para que essa transferência seja juridicamente segura para empregadores e empregados. De um lado, existe a preocupação com a desconexão dos funcionários. De outro, há quem veja o risco de esse modelo burocratizar a relação e afundá-la antes mesmo de se consolidar no país.

Outro ponto a ser levantado é que devido a adesão ao *home office*, muitos dos espaços destinados aos escritórios acabaram se esvaziando, fazendo com que as empresas migrassem para lugares menores ou até mesmo acabassem fechando essas unidades.

Como podemos ver no site folha.uol.com.br, de 21 de março de 2021.

SP pós-pandemia terá de lidar com esvaziamento de escritórios e excluídos do *home office*

Especialistas dizem que é preciso converter prédios comerciais para evitar 'mini-Detroits'

A pandemia de coronavírus deverá deixar marcas definitivas no desenho da cidade de São Paulo, com a expansão do *home office* e esvaziamento de escritórios.

Se a cidade não souber se planejar, a consequência pode ser a proliferação de mini *Detroits*, a cidade norte-americana que virou quase fantasma após a fuga de indústrias. Na capital paulista, um dos desafios é como enfrentar a tendência de intensificação da vacância em regiões de escritórios devido à possível migração para o *home office* ou para um modelo híbrido por alguns setores —em alguns segmentos, um a cada cinco escritórios está vazio hoje em SP.

Por outro lado, é preciso criar estímulos para democratizar e permitir que a população da periferia tenha condições dignas para realizar o *home office* ou trabalhe perto de casa.

Para se adaptar às mudanças, São Paulo precisa investir em políticas urbanas para conter o esvaziamento de áreas no centro expandido com oferta de infraestrutura e criar novas centralidades nas regiões periféricas.

Devemos ficar atentos ainda que algumas gigantes da tecnologia estão rejeitando o *home office* em tempo integral.

Optando por modelos híbridos ou flexíveis, permitindo assim, o convívio e a troca de experiência entre os empregados, bem como o acompanhamento e a colaboração entre as equipes.

Conforme nos apresenta a reportagem de 19 de abril de 2021, no site da bbc.com.

Por que gigantes de tecnologia agora rejeitam trabalho remoto em tempo integral
A chefe de recursos humanos do *Google*, Fiona Cicconi, escreveu aos funcionários da empresa há alguns dias anunciando que o calendário de retorno ao escritório estava sendo adiantado.

A partir de 1º de setembro, disse ela, aqueles que quiserem trabalhar de outro país por mais de 14 dias terão que enviar um pedido formal à empresa.

Também se espera que os funcionários "vivam a uma distância que os permita se deslocar" até aos escritórios, acrescentou. Portanto, nada de coquetéis na praia com um *laptop*.

A mensagem era clara: pode haver mais flexibilidade do que antes, mas a maioria dos funcionários terá que ir para o escritório.

Essa ideia parece contrariar muito do que ouvimos dos executivos do Vale do Silício no ano passado, quando eles defenderam as virtudes do trabalho remoto.

Por exemplo, Jack Dorsey, cofundador do *Twitter*, ganhou as manchetes em todo o mundo em maio passado, quando disse que os funcionários da rede social poderiam a partir de então "trabalhar de casa para sempre".

Especulou-se que, após a pandemia da covid-19, o "novo normal" para as empresas do Vale do Silício seria uma força de trabalho altamente orientada para o remoto, com apenas uma equipe mínima no escritório.

Parece cada vez mais claro que isso não vai acontecer.

Se olharmos atentamente às declarações dos chefes das empresas de tecnologia, há nuances que a imprensa deixou passar.

Por exemplo, quando Dorsey disse que os funcionários do *Twitter* poderiam trabalhar de casa "para sempre", ele acrescentou: "Se nossos funcionários desempenharem um papel que possam desempenhar em casa e estiverem em uma situação que os permita fazê-lo."

É um condicionador muito importante.

E, de fato, o *Twitter* esclareceu que espera que a maioria de seus funcionários passe algum tempo trabalhando em casa e algum tempo no escritório.

Quase todas as empresas de tecnologia do Vale do Silício disseram que agora estão comprometidas com o trabalho "flexível" ou "híbrido".

O problema é que esses termos podem significar quase tudo.

Sexta-feira de folga? Ou uma relação de trabalho completamente diferente com um escritório físico?

A *Microsoft* prevê que "trabalhar em casa parte do tempo (menos de 50%) será o padrão para a maioria dos empregos" no futuro.

Mas existe muita margem de manobra nas palavras "menos de 50%".

Presença no escritório permite 'colaboração'

A *Amazon* também comunicou a seus funcionários: "Nosso plano é retornar a uma cultura centrada no escritório como padrão. Acreditamos que isso nos permite inventar, colaborar e aprender juntos de forma mais eficaz."

Não é exatamente um endosso retumbante à nova era do trabalho em casa.

Parte da questão é que, embora muitos funcionários desejem mais flexibilidade, ainda não está totalmente claro que tipo de modelo funciona para as empresas.

"Nenhum de nós foi capaz de descobrir", disse Carolyn Everson, vice-presidente global de vendas do *Facebook*, discutindo os acordos atuais de trabalho em casa.

"Estamos inventando à medida que avançamos."

O apelo do trabalho remoto

Prithwiraj Choudhury, professor da *Harvard Business School* e defensor do trabalho remoto, diz que as empresas de tecnologia estão há muito tempo na vanguarda desse modelo.

"Os pioneiros e as empresas que estão seguindo esse modelo de trabalho remoto e construindo a organização em torno dele terão uma grande vantagem na atração de talentos", diz ele.

Essa é certamente a esperança.

Nenhuma empresa de tecnologia deseja perder funcionários capazes para rivais que lhes permitem trabalhar com mais flexibilidade.

Empresas como o *Spotify* agora estão oferecendo práticas de trabalho mais "flexíveis" para seus funcionários.

"Nossos funcionários poderão trabalhar em tempo integral em casa, no escritório ou combinar os dois", disse a empresa em um comunicado recente.

"A combinação exata dos modos de trabalho em casa e no escritório é uma decisão que cada funcionário e seu gerente tomam juntos."

Mas ele também acrescentou: "Provavelmente haverá alguns ajustes a serem feitos ao longo do caminho."

Portanto, a definição de trabalho flexível do *Spotify* é muito diferente da do *Google*, que por sua vez é muito diferente da *Amazon*.

Trabalhar em casa quando não há escritório aberto é uma coisa. Mas o trabalho remoto será realmente posto à prova quando os escritórios começarem a abrir com, digamos, 50% da capacidade.

Quando as reuniões forem realizadas parcialmente de forma presencial e parcialmente pelo *Zoom*, a dinâmica funcionará também?

E quando alguns membros da equipe lidarem com seus chefes cara a cara, os trabalhadores remotos se sentirão em desvantagem?

'Construir cultura'

Há algumas semanas, a IBM anunciou sua proposta de sistema de trabalho remoto, com 80% da força de trabalho trabalhando pelo menos três dias por semana no escritório.

"Quando as pessoas trabalham remotamente, fico preocupado com a trajetória de suas carreiras", disse o *CEO* da *IBM*, Arvind Krishna.

"Se eles querem se tornar gerentes, se eles querem ter mais e mais responsabilidades ou se eles querem construir uma cultura dentro de suas equipes, como faremos isso remotamente?"

Curiosamente, estamos prestes a descobrir o que funciona e o que não funciona, porque as empresas de tecnologia estão adotando muitas abordagens diferentes.

E como em grande parte da vida moderna, outras empresas estão olhando para a costa oeste dos Estados Unidos para ver esses resultados e, eventualmente, reproduzi-los.

Como podemos demonstrar, existe muitos pontos a serem estudados e ajustados para essa nova realidade de trabalho, questões relevantes que merecem especial atenção, não só das autoridades, empresas e trabalhadores, mas de toda a sociedade.

CONCLUSÃO

Com base na pesquisa apresentada podemos demonstrar que o Direito é uma ciência em evolução.

Está presente em todas as nossas relações humanas, tendo por alicerce, os princípios básicos, com as funções e atuações específicas sendo a informadora, normativa e interpretativa.

Focado nos princípios do Direito do Trabalho, podemos demonstrar como se apresenta a relação entre empregado e empregador, fundamentadas nesses princípios.

Nesse cenário de crise, uma solução foi bem aceita e amplamente utilizada, o teletrabalho.

Coincidentemente, tivemos uma reforma trabalhista ocorrida em 2017, que legislou sobre esse tema, regulamentando-o.

O teletrabalho ou *home office*, apresentou-se como uma solução possível para um momento tão ímpar.

Alguns pontos positivos do teletrabalho levantados foram o auxílio ao distanciamento social, a preservação dos empregos, a preservação da saúde dos trabalhadores e de suas famílias, o aumento da produtividade, a melhora na qualidade de vida, a otimização das atividades, a redução de custos, a preservação de talentos, a flexibilidade de horário.

Outros pontos, entretanto não foram tão positivos, como burlar os horários de trabalho, apresentação de documentos falsos, falta de equipamentos para a realização das atividades, internet de baixa qualidade, falta de uma complementação a legislação de forma mais detalhada e objetiva visto evitar a judicialização.

Conforme podemos demonstrar o teletrabalho é uma modalidade que aumentou muito durante a pandemia da Covid-19.

Apresentou-se como uma solução temporária, mais ganhou força e adeptos, com a possibilidade de tornando-se permanente para um grande número de trabalhadores.

Embora tenha uma legislação recente, que necessita de um período de amadurecimento para entendermos melhor essa relação e suas necessidades.

Detalhe importante e que todo trabalhador em *home office* necessita é de um espaço adequado, preservar sua apresentação pessoal e conseguir conciliar a vida laboral com a vida familiar.

BIBLIOGRAFIA

AGUIAR, Adriana. Empresas aplicam advertências e demitem por causa do *home office*. Valor Econômico, São Paulo: 11 ago.2020.

ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. 28. ed. São Paulo: Rideel, 2019.

AUGUSTO, Cristiane Brandão. Pandemias e Pandemônios no Brasil. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

BARROSO, Luís Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRIGATTI, Fernanda. Tentar burlar jornada de *home office* leva a punições pela empresa. Folha de São Paulo, São Paulo: 18 ago.2020.

BRIGATTI, Fernanda. Trabalho remoto definitivo exige nova regulamentação. Folha de São Paulo, São Paulo: 13 out.2020.

CUNHA, Joana. Paisagem. Folha de São Paulo, São Paulo: 14 out.2020.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

GARCIA, Diego. *Home office* é novo indicador de desigualdade econômica no Brasil. Folha de São Paulo, Rio de Janeiro: 30 ago.2020.

MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista entenda o que mudou CLT comparada e comentada. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. O trabalho nos tempos do Coronavírus. São Paulo: Saraiva jur, 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

REALE, Miguel. Filosofia do Direito. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Relação de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

SANTOS, Sheyla. Empresas avaliam compra de vacinas, reforçam exames e mantêm *home office*. Folha de São Paulo, Brasília: 14 jan.2021.

TOSTES, Frederico. *Home office* e LGPD aumentam a necessidade de investimentos em cibersegurança. Valor Econômico, São Paulo: 16 17 18 jan. 2021.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. Apostila Manual de Direito do Trabalho 3º Ano, ed. 2020.

SITES CONSULTADOS

<https://blog.advise.com.br/principios-do-direito-do-trabalho-2/#:~:text=Sendo%20assim%2C%20s%C3%A3o%20seis%20os,melhor%20sobre%20cada%20um%20deles!>

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1265259&pgI=11&pgF=15#:~:text=Page%20-,Segundo%20Miguel%20Reale%3A,%C3%A0%20dada%20por%C3%A7%C3%A3o%20da%20realidade.>

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-79/principios-do-direito-do-trabalho-uma-analise-dos-preceitos-logicos-aplicaveis-na-justica-do-trabalho-e-sua-atual-configuracao/#:~:text=PRINC%C3%8DPIO%20DA%20RAZOABILIDADE.,a%20consecu%C3%A7%C3%A3o%20de%20resultados%20pretendidos.>

https://www.tst.jus.br/web/guest/noticia-destaque-visualizacao/-/asset_publisher/89Dk/content/direito-garantido-principio-da-continuidade/exclusive#:~:text=No%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20o,visa%20a%20preserva%C3%A7%C3%A3o%20do%20emprego.&text=O%20dispositivo%20define%20que%20a,de%20trabalho%20dos%20respectivos%20empregados.

<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=conceito+de+empregado>

<https://www.aprendizlegal.org.br/>

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-complementar-150-2015.htm>

<https://www.domesticalegal.com.br/saiba-o-que-define-uma-empregada-domestica/>

http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/empregado_domestico.htm

<https://www.cnabrazil.org.br/noticias/pib-do-agronegocio-tem-crescimento-recorde-de-24-31-em-2020>

<https://jus.com.br/artigos/35929/trabalhador-rural>

<https://jus.com.br/artigos/18761/trabalhador-rural-empregado-x-trabalhador-rural-em-regime-de-economia-familiar-segurado-especial-diferencas-previdenciarias>

<https://www.jornalcontabil.com.br/trabalhador-rural-obrigacoes-trabalhistas-e-acessorias/?cn-reloaded=1>

http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trabalho_rural.htm

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>

<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/>

https://bxblue.com.br/aprenda/empregado-publico-servidor-publico-diferencas/?utm_source=google&utm_term=&utm_medium=cpc&utm_campaign=rac-s-dsa-acq&utm_content=dsa-site&gclid=Cj0KCQjw9O6HBhCrARIsADx5qCSYDSZsEye_r0ZtDUvRbhdPVLwZTb8tSwoZszUwuUrP6WHbKhXzsUoaAraiEALw_wcB

<https://raquelminuci.jusbrasil.com.br/artigos/141292161/especies-de-trabalhadores-e-o-vinculo-empregaticio>

<https://empregadorweb.com/2021/04/contrato-de-trabalho-eventual/>

<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/estagio.htm>

<https://rdelfini.jusbrasil.com.br/artigos/446722047/o-que-realmente-e-o-estagio>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/74952/empregado-eleito-diretor---suspensao-do-contrato-de-trabalho>

https://www.conjur.com.br/2001-dez-29/participacao_acionaria_empregado_nao_afeta_salario

<https://www.pontotel.com.br/terceirizacao-e-pela-reforma-trabalhista/>

<https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-terceirizacao>

<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-mei,caa7d72060589710VgnVCM100000d701210aRCRD>

<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>

<https://sbpt.org.br/portal/covid-19-oms/>

<https://mundoeducacao.uol.com.br/curiosidades/distanciamento-social.htm>

<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4875003-incentivo-ao-home-office-no-pos-covid.html>

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/home-office-e-novo-indicador-de-desigualdade-economica-no-brasil.shtml>

www.cnj.jus.br

<https://www.migalhas.com.br/quentes/333684/home-office--escritorios-de-advocacia-estendem-modelo-diante-da-alta-na-productividade>

<https://www.infomoney.com.br/negocios/6-lico-es-que-o-mundo-aprendeu-sobre-o-home-office-apos-quase-um-ano-de-pandemia/>

<https://www.contabeis.com.br/noticias/44727/6-lico-es-que-o-mundo-aprendeu-sobre-o-home-office-com-a-pandemia/>

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/05/mpt-estabelece-17-recomendacoes-para-trabalho-em-home-office-advogado-diz-que-normas-nao-tem-forca-de-lei.ghtml>

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/24/apesar-de-bancar-custos-e-trabalhar-alem-da-jornada-trabalhador-ve-aumento-da-productividade-no-home-office.ghtml>

<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/empresas-modelo-home-office-definitivo/#page2>

https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/03/sp-pos-pandemia-tera-de-lidar-com-esvaziamento-de-escritorios-e-excluidos-do-home-office.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa

<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painelsa/2021/04/cvc-reduz-espaco-de-6-predios-na-sede-em-santo-andre-para-so-1.shtml>

https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/05/trabalho-remoto-aumenta-procura-por-imoveis-no-interior-e-litoral.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa

<https://www.bbc.com/portuguese/geral-56794007>

<https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista>

<https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-principios-do-direito-do-trabalho/>

<https://administradores.com.br/artigos/trabalhador-aprendiz-e-contrato-de-aprendizagem>