

# O ESTADO DE S. PAULO

29 de outubro de 2020

## A segurança jurídica no home office

José Pastore, Sonia Mascaro e Eduardo Pastore\*

Assustou bastante a manchete do Estado de 19/10/2020 segundo a qual as ações trabalhistas envolvendo home office aumentaram 270% em curto período de tempo. Mais preocupante ainda são as tentativas dos parlamentares para regular o assunto. O deputado Cleber Verde (Republicanos-MA) pretende que as empresas sejam responsáveis pelos acidentes de trabalho que acontecerem durante o home office. O deputado Rubens Otoni (PT-GO) quer preservar por lei todos os adicionais dos servidores públicos: auxílio transporte, adicional noturno, adicionais de periculosidade e insalubridade e outros. O deputado Pedro Paulo (DEM-RJ) pretende que as empresas realizem vistorias na casa dos trabalhadores. Vários projetos de lei estabelecem para todas as empresas jornadas de trabalho rígidas no home office. E assim vai.

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) deu um passo importante ao estabelecer regras inteligentes para o home office. Entre elas, deixou para empregados e empregadores a faculdade de negociar jornadas de trabalho. No home office não há obrigatoriedade de controle de ponto, a menos que as partes assim decidam.

No campo da saúde e segurança, a lei estabeleceu que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Os empregados assinam um termo de ciência, comprometendo-se a cumprir as precauções definidas. Ao comprovarem que instruíram seus empregados de maneira correta, os empregadores ganham argumentos para evitar condenações por eventuais acidentes de trabalho ocorridos nas residências dos empregados.

O fornecimento e manutenção de equipamentos para a prática do home office também são assuntos de negociação entre empregados e empregadores e devem constar de contrato escrito. A lei deixou claro, ainda, que o fornecimento de tais equipamentos não tem natureza salarial.

Apesar de a referida lei conter regras claras, amigáveis e realistas, a insegurança jurídica reaparece e se fortalece com a explosão de ações na Justiça do Trabalho, cuja solução pode demorar anos. Sabe lá qual será a decisão de um juiz daqui a 4 ou 5 anos?

Como o home office tende a se propagar em muitas empresas, é importante a definição de ações que venham a reduzir as novas fontes de insegurança. Nesse sentido, são bem-vindos os inúmeros acordos coletivos já realizados por empresas junto com os sindicatos laborais. Muitos definem regras claras de jornadas de trabalho com previsão de pagamento de hora extra quando ultrapassados os períodos de trabalho negociados. Outros garantem recursos para compra e manutenção de equipamentos. E, muito importante, grande parte desses acordos prevê a criação de uma comissão de empregados e empregadores para supervisionar os diferentes aspectos do home office, em especial as regras que garantem as proteções da saúde e segurança dos trabalhadores.

Como o negociado prevalece sobre o legislado, esses acordos têm força de lei e protegem as partes contra a insegurança futura. É o melhor caminho a ser seguido.

A adoção de regras rígidas estabelecidas por lei mais atrapalha do que ajuda, pois as peculiaridades das diversas situações exigem adaptações que só podem ser adequadamente estabelecidas por negociação coletiva. A Fecomercio-SP lançará em breve uma cartilha com sugestões para empregados e empregadores reduzirem a referida insegurança jurídica.

RESPECTIVAMENTE, PROFESSOR DA FEA-USP, DESEMBARGADORA DO TRT DA 2.ª REGIÃO (SP) E ADVOGADO TRABALHISTA, SÃO MEMBROS DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO-SP