



Os Direitos trabalhistas em *home office* em face a pandemia da COVID-19

Amanda Alves Lombardy, discente de Direito, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento – RS.

Matheus Pires de Vaqueiro, discente de Administração, Universidade Federal do Pampa, Campus Santana do Livramento – RS.

Deisemara Turatti Langoski, docente, Universidade Federal do Pampa.

e-mail - amandalombardy.aluno@unipampa.edu.br

Home office, trabalho remoto, teletrabalho, realidade presente no espaço de trabalho, sobretudo diante a emergência de saúde pública gerada pela pandemia COVID-19. Trabalhar em casa foi a solução para as empresas como medida de proteção aos empregados freando a expansão do coronavírus. O teletrabalho já era previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e usado por várias empresas, mas o cenário atual aproximou mais o *home office* e, dúvidas surgiram quanto aos direitos trabalhistas. Adotando como metodologia a pesquisa bibliográfica e o método de abordagem dedutivo, objetiva-se esclarecer se há ou não mudanças nos direitos do trabalhador ao executar as tarefas em domicílio. Define-se teletrabalho como uma forma de trabalho realizado fora da empresa do empregador, com os afazeres e funções concretizadas a distância, por meio de tecnologias de informação e comunicação. Com a reforma trabalhista (2017), a CLT regulamentou o teletrabalho dispondo que, não pode ter alteração no salário do trabalhador, desde que sejam mantidas as atividades e carga horária, fazendo jus aos mesmos direitos trabalhistas em relação aos que tinha nomodo presencial: FGTS, férias, 13º salário, assistência médica, etc. Versa o artigo 6º, CLT: “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”. Quanto ao vale-transporte, este poderá ser cortado, pois o colaborador não terá o deslocamento ao trabalho. Para o controle da carga horária, estão sendo adotados o uso de aplicativos ou acordos para o cumprimento das tarefas. Sobre os equipamentos de trabalho, deve ser pactuado entre empregado e empregador para aquisição, manutenção ou fornecimento, assim como a infraestrutura à prestação do trabalho remoto. Se houver necessidade do retorno do trabalhador ao modo presencial, as empresas devem comunica-lo com antecedência de 15 dias. O Ministério Público do Trabalho está atendo ao *home office* e, diante da dificuldade de fiscalização, lançou recomendações, sem força de lei, para a manutenção do equilíbrio entre a saúde mental do empregado e a jornada de trabalho, pois a distinção entre lazer e trabalho requer cuidados, pois ambos são realizados no mesmo ambiente. O MPT requer atenção quanto às despesas, ajustes de escalas para conservar as obrigações familiares, controle de jornada, descanso, desempenho, entre outros temas com vistas ao equilíbrio para um trabalho saudável

e sem abusos. Por conseguinte, mostrou a pandemia da COVID-19 que o trabalho remoto é uma opção que traz proteção à saúde e vida do trabalhador, fornece segurança empregatícia com a manutenção dos direitos trabalhistas e garante a sustentabilidade da empresa. Além disso, neste panorama, houve um crescimento da modalidade *home office*, revelando-se ser viável e possível de concretização às empresas e aos trabalhadores.

Palavras-chave: *Home office* ou trabalho remoto; Direitos Trabalhistas; Pandemia da COVID-19.