

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

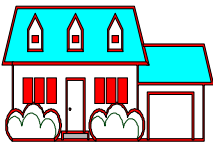
Relatório Trabalhista

Nº 015

19/02/2015

Sumário:

- HOME OFFICE - TRABALHO EM CASA
- SEMANA ESPANHOLA - JORNADA DE TRABALHO



HOME OFFICE TRABALHO EM CASA

Inserido no contexto da globalização, algumas empresas já adotaram o conceito de home office em suas organizações, como fonte de novas formas de gestão de mão-de-obra, flexibilizando o binômio "produção x trabalho", em busca da produtividade, qualidade e redução de custos, tornando-as competitiva no mercado globalizado.

Definição

Originário dos EUA, home office define-se como "escritório em casa". Porém, no conceito prático e amplo, pode ser definido como "trabalho em casa". Portanto, não necessariamente que seja apenas atividades de escritório. Exemplo, podemos citar as costureiras, como uma das mais antigas atividades de home office surgidas no Brasil. Trabalham nas suas próprias residências para diversas indústrias de confecção de roupas. Em São Paulo, notadamente concentradas nas regiões do Brás e do Bom Retiro.

Outras denominações foram criadas, tais como: teletrabalho (ou trabalho remoto) e flex-office (ou flex-parts).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, de acesso remoto (tecnologia facilitadora de comunicação), muito utilizado nos serviços 0800 e "call-centers" (centros de atendimento).

O flex-office é uma unidade flexível de trabalho (espaço físico devidamente equipado), criado pela empresa e disponibilizado em áreas próximas onde os colaboradores residem, reduzindo o tempo de deslocamento e a fadiga do trânsito urbano. Aliás que, este é e será o maior problema neste planeta. No Brasil, as indústrias de construção civil utilizam um sistema similar que são os alojamentos nos canteiros de obras. No entanto, estão localizados próximos das obras, e não das residências dos colaboradores.

Vantagens e Desvantagens

O sistema tem suas vantagens e desvantagens para ambos, os quais são:

Vantagens:

empresa:

- reduz o seu espaço físico e também proporcionalmente as despesas administrativas (higiene, limpeza, manutenção, etc.);
- elimina as despesas com alimentação, transporte, acidente do trabalho, etc.;
- reduz os índices de turn-over (rotatividade de pessoal) e absenteísmo (afastamentos por problemas de saúde);
- colabora, ecologicamente, com a redução do congestionamento nos centros urbanos, conseqüentemente melhorando a qualidade do ar que respiramos e reduz o consumo de energia;
- contribui para utilização da mão-de-obra de deficientes (reabilitados).

colaborador:

- deixa de sofrer pressões criadas pelo ambiente de trabalho (reuniões, disputas de poder entre grupos, etc.);
- ganha mais tempo no seu trabalho, eliminando-se o tempo despendido para locomoção até o local do trabalho;
- o trabalho torna-se mais produtivo, motivador, criativo, e eficiente, porque ganha qualidade de vida (sem o stress do trânsito), tem o seu horário de trabalho flexível e de estar próximo da família;
- reduz suas despesas pessoais (vestuário, transporte, estacionamento, etc.);
- ganha mais tempo livre para lazer, cuidados pessoais e organização pessoal.

Desvantagens:

O trabalho em casa causa o isolamento profissional e a frustração de encontrar oportunidades dentro da organização. Recomenda-se que a empresa promova periodicamente os encontros vivenciais, reuniões, confraternizações, etc., de forma a amenizar este problema.

O difícil isolamento entre ambientes da "casa" e do "trabalho". Inevitavelmente, misturam-se neste mesmo teto. A privacidade da família fica um tanto exposta e a sua liberdade limitada.

Exemplo: A empregada doméstica atende uma ligação comercial e responde: - *Ah! ... ele não tá aqui na sala, tá no banheiro, ... e vai demorar ...*

Evidentemente a família terá que adotar novas posturas, adaptando-se ao novo ambiente "família-empresa".

Opções de vínculos

No sistema home office, teoricamente temos duas opções de vínculos na relação de trabalho. O vínculo poderá ser "autônomo" ou "subordinado".

Autônomo:

Como autônomo, inexistente a subordinação na relação de trabalho. Assim, o colaborador poderá ser contratado como trabalhador autônomo ou como micro/pequena empresa, enquadrando-se na "terceirização" de serviços. Em ambos os casos, não há encargos trabalhistas. Na contratação do trabalhador autônomo, há encargos previdenciários. Observar os requisitos para sua implementação.

Subordinado:

A subordinação é um dos principais requisitos para a caracterização do vínculo empregatício. Assim, como subordinado, está a figura do empregado.

O art. 6º da CLT não faz distinção se o empregado trabalha ou não nas dependências da empresa (serviço externo) ou na sua própria residência (trabalho em domicílio).

O art. 83 da CLT garante o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado aquele que executa o trabalho na sua própria residência ou em oficina de família por conta de empregador que o remunere.

Como poderemos observar, o trabalho em domicílio foi citado em apenas dois artigos na CLT, estampada há quase sete décadas atrás (maio de 1943), e nada mais se falou sobre o assunto. Em 1996, a Organização Internacional do Trabalho -

OIT, adotou a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, sobre o trabalho em domicílio. No entanto, no Brasil não há regulamentação expressa.

Assim, por falta de uma regulamentação, surgem várias dúvidas nesta relação de trabalho. Por este motivo, a maioria das empresas deixam de lado esta opção para evitar brigas judiciais futuras.

Questões para contratação como empregado

Não resta nenhuma dúvida que a legislação do trabalho permite que o trabalho seja executado na dependência da empresa ou fora dela (serviço externo, exemplo: motoristas, office-boy, vendedores, etc.), como também na residência do colaborador ou em oficina de família, ou qualquer outro lugar de livre escolha (art. 6º da CLT).

A partir desta colocação, surgem os seguintes questionamentos:

Supervisão:

O art. 5º, inciso XI, CF/88 prevê que a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador. Portanto, a casa do colaborador não poderá ser visto como se fosse um departamento ou estabelecimento da empresa. O acesso à esta unidade é restrito apenas ao dono da casa.

Assim, na prática, inexistente qualquer possibilidade de haver uma supervisão direta pelo empregador sobre os trabalhos a serem executados pelo colaborador. A supervisão poderá ser indireta, através de instruções sobre o modo pelo qual os trabalhos deverão ser executados, indicação do material a ser usado, prazo de entrega, comparecimentos eventuais na empresa, etc. Portanto, o trabalho em domicílio não funcionará corretamente, se a natureza dos serviços requerer uma supervisão direta.

Oficina de família:

Trata-se de uma das mais antigas formas de organização social do trabalho, constituído pela família do obreiro. Quanto maior a família, maior será a capacidade produtiva.

A legislação trabalhista, não faz distinção se o empregado trabalhe em casa ou em oficina de família (art. 83 da CLT). Difícil será identificar quem é o verdadeiro empregado contratado pela empresa, quando existem várias pessoas da família realizando o mesmo trabalho. Não haverá nenhuma surpresa, se amanhã ou depois, chegarem as reclamações trabalhistas, pleiteando o vínculo de emprego.

Horário - Controle de frequência no trabalho - Horas extras:

Mesmo que o trabalho seja executado na casa do colaborador, o empregado estará subordinado ao regime horário previsto na legislação trabalhista. Portanto, é obrigatório o registro do ponto e conseqüentemente terá acesso às horas extras.

Há, no entanto, entendimentos contrários. Alguns juristas entendem que os empregados em domicílios, enquadram-se no art. 62, I, da CLT, ou seja "empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho".

TRABALHO A DOMICÍLIO. HORAS EXTRAS. Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido. Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3ª R. - 2T - RO/21773/99 - Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - DJMG 14/6/2000 - P. 15).

Ora, o legislador ao mencionar "*incompatível com a fixação de horário de trabalho*", referiu-se aqueles que trabalham em atividades externas, em locais diversos, que por natureza do próprio trabalho não teriam como fixar o horário de trabalho, em função das variáveis que não dependeriam do empregado (trânsito, viagem, etc.), tais como: os vendedores, os motoristas, etc.

O empregado em domicílio executa seus trabalhos em sua própria casa, inexistindo qualquer variável que o impeça de registrar o ponto. Se, o colaborador acha que é incompatível com a fixação de horário de trabalho, a questão é meramente disciplinar e organizacional (acordar mais cedo; comer na hora certa, disciplinando o horário do almoço; encerrar o expediente de trabalho no devido horário; etc.). "*Se persistir, recomenda-se encaminhar ao médico do trabalho, porque a doença é preguiçosa aguda*".

Normas de Segurança do Trabalho - NR's:

O empregado em domicílio, também é "empregado". Logo, está sujeito ao cumprimento de todas as normas de segurança do trabalho previstas na Portaria nº 3.214, de 08/06/78, DOU de 06/07/78.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5o., inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO. Desembargador Relator Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02 de setembro de 2008).

Curioso é como implantar as respectivas normas na "residência" do colaborador, se as obrigações referem-se ao estabelecimento da empresa.

Por exemplo, o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), que é um documento imprescindível para determinar ou não o pagamento da penosidade (insalubridade/periculosidade), assim apresenta na introdução:

9.1. DO OBJETO E CAMPO DE APLICAÇÃO

9.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

9.1.2. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

(...)

Outro exemplo, a CIPA:

Constituição

5.2 - Devem constituir CIPA, por estabelecimento (*), e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

(...)

(*) Nota: Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades (subitem 5.46 - Portaria nº 8, de 23/02/99, DOU de 24/02/99).

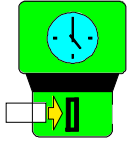
Ainda, no campo de segurança do trabalho, existem outras dezenas de questões à serem respondidas (caracterização do acidente do trabalho/doença profissional na residência, inspeção prévia na residência, condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho na residência, etc.).

Máquinas e Equipamentos - Custeio:

O empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (Arts. 2º e 3º da CLT). Portanto, é de exclusividade do patrão o investimento e o risco do negócio, bem como de fornecer todas as condições de trabalho (máquinas, equipamentos, suprimentos, etc.). O empregado não divide e nem é solidário com o empreendimento, apenas é um prestador de serviços. Assim, como poderíamos ratear os custos diretos e indiretos, tais como: luz, telefone, água, IPTU, etc.?

Recomendação:

Por falta de regulamentação desta modalidade de trabalho, na condição de empregado, recomenda-se negociar junto ao sindicato profissional e formalizar as regras através de acordo/convenção coletiva, para amenizar eventuais reclamações trabalhistas. Assim, por ora, "sinal verde" apenas para contratação no vínculo autônomo.



SEMANA ESPANHOLA JORNADA DE TRABALHO

A chamada “semana espanhola” é um sistema de jornada de trabalho alternando-se de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra.

No Brasil, é inaplicável este sistema, vez que, o art. 7º, XIII, da CF/88 limita em 44 horas a jornada semanal de trabalho. Portanto, as horas excedentes seriam caracterizadas como “extras”.

“CF/88, Art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

Por outro lado, o TST, através da Orientação Jurisprudencial nº 323, admitiu a sua validade mediante um sistema de compensação de horário e desde que seja previamente ajustado no acordo ou convenção coletiva de trabalho.

“Acordo de compensação de jornada. “Semana Espanhola”. Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que altera a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Orientação Jurisprudencial nº 323, TST, SDI-1, DJ 09/12/03).”

A opção pelo banco de horas está prevista no § 2º do art. 59 da CLT. De forma que, as horas excedentes em uma semana, sejam compensadas em outra.

“CLT, Art. 59, § 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.”