



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

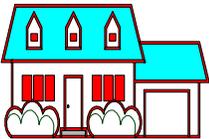
Relatório Trabalhista

Nº 015

21/02/2023

Sumário:

- HOME OFFICE - TRABALHO EM CASA
- FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS - EMPRÉSTIMOS



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, consequentemente 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 à 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 à 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, enquandram-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 Taisa 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 50., 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.



**FOLHA DE PAGAMENTO - DESCONTOS
EMPRÉSTIMOS**

A concessão de empréstimo é uma exclusividade dos bancos, das financeiras, etc., devidamente autorizada pelo Banco Central. Assim, a empresa, propriamente, não pode conceder empréstimos diretamente aos seus empregados.

Por prática, algumas empresas costumam ajudar os empregados, em suas necessidades pessoais e financeiras, concedendo adiantamento salarial superior ao seu salário mensal, divididas em pequenas parcelas mensais (proibido a cobrança de acréscimos, juros e correção). Esta prática, não se caracteriza "empréstimo". Erroneamente lançam no recibo de pagamento como "empréstimo", quando o correto seria "adiantamento salarial".

Parcelas de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil

A Medida Provisória nº 130, de 17/09/03, DOU de 18/09/03 (convertida na Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03), regulamentada pelo Decreto nº 4.840, de 17/09/03, DOU de 18/09/03, dispôs sobre a autorização para desconto em folha de pagamento, parcelas de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil (leasing), quando previsto nos respectivos contratos.

Empresas, sindicatos e centrais sindicais poderão promover acordos com instituições financeiras para as referidas concessões em melhores condições aos seus empregados, a critério da instituição consignatária, observadas as demais regras do respectivo Decreto.

O valor da parcela não poderá exceder a 30% da remuneração disponível, isto é, remuneração menos os descontos legais. Para prevenir o endividamento excessivo do empregado, deve-se observar ainda um segundo limite. O somatório da "parcela de empréstimo" + "total de outros descontos", não poderá ultrapassar a 40% da remuneração disponível.

Exemplo:

- remuneração disponível = R\$ 900,00 (remuneração - descontos legais)
- limite de 40% = R\$ 360,00
- total de outros descontos = R\$ 300,00 (farmácia + convênio médico + seguro de vida)

Calculando, temos:

$$360,00 - 300,00 = R\$ 60,00$$

Portanto, a parcela de empréstimo não poderá exceder a R\$ 60,00.

Limite para desconto de crédito consignado

A Medida Provisória nº 681, de 10/07/15, DOU de 13/07/15 (RT 056/2015), aumentou o limite para desconto de crédito consignado em folha de pagamento, de 30% para 35%, para pagamentos de empréstimos, financiamentos, cartão de crédito e operações de arrendamento mercantil. Do limite de 35%, 5% são reservados exclusivamente para pagamento de despesas contraídas por meio de cartão de crédito. A empresa deverá informar no demonstrativo de rendimentos do empregado, de forma discriminada, o valor do desconto mensal decorrente de cada operação de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil e os custos operacionais.

Demissão e afastamentos

Atentar-se que os contratos deverão prever cláusulas aplicáveis nos casos de demissão e afastamentos. Nos casos de morte ou desemprego involuntário, recomenda-se fazer um seguro para a cobertura da dívida, junto a instituição concedente do empréstimo.

De acordo com a Medida Provisória nº 719, de 29/03/16, DOU de 30/03/16 (RT 026/2016), convertida na Lei nº 13.313, de 14/07/16, DOU de 15/07/16 (RT 056/2016), que alterou Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, nas operações de crédito consignado, o empregado poderá oferecer em garantia, até 10% do saldo do FGTS e até 100% do valor da multa rescisória (40% ou 20% FGTS), em caso de ocorrência de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, ou de despedida por culpa recíproca ou força maior.

Autorização de desconto

Para efeito de desconto na folha de pagamento, recomenda-se formalizar a "autorização de desconto" junto ao empregado.

Notas:

A Instrução Normativa nº 110, de 14/10/04, DOU de 15/10/04, do INSS, estabeleceu procedimentos quanto à consignação de descontos para pagamento de empréstimos contraídos pelo beneficiário da renda mensal dos benefícios.

A Instrução Normativa nº 117, de 18/03/05, DOU de 21/03/05, da Diretoria Colegiada do INSS, alterou a redação e acresceu dispositivos à Instrução Normativa nº 110, de 14/10/04 (RT 083/2004), que estabelece procedimentos quanto à consignação de descontos para pagamentos de empréstimos pelo beneficiário da renda dos benefícios.

A Instrução Normativa nº 1, de 29/09/05, DOU de 30/09/05, do INSS, alterou a redação da Instrução Normativa nº 121 INSS/DC, de 1º de julho de 2005, que estabeleceu procedimentos quanto à consignação/retenção de descontos para pagamentos de empréstimos, financiamentos ou arrendamento mercantil pelo beneficiário na renda dos benefícios.

O Decreto nº 5.892, de 12/09/06, DOU de 13/09/06, acresceu parágrafo ao art. 4º do Decreto nº 4.840, de 17/09/03, que regulamentou a Medida Provisória nº 130, de 17/09/03, que dispôs sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento. Em síntese, a respectiva alteração, estende-se a modalidade de empréstimo ou financiamento imobiliário (aquisição de imóveis residenciais), cujo as prestações e seus reajustamentos serão pactuadas entre as partes, permitindo-se a estipulação de prestações variáveis.

A Medida Provisória nº 656, de 07/10/14, DOU de 08/10/14, entre outras alterações da esfera fiscal/contábil, prorrogou até o exercício de 2019, ano-calendário de 2018 (imposto de renda/declaração anual), a dedução da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado. E também, alterou a Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, que trata sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento (empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil - autorização de desconto).

A Medida Provisória nº 681, de 10/07/15, DOU de 13/07/15 (RT 056/2015), alterou a Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, a Lei nº 8.213, de 24/07/91, e a Lei nº 8.112, de 11/12/90, para dispor sobre desconto em folha de valores destinados ao pagamento de cartão de crédito. Dentre outras alterações, aumentou o limite para desconto de crédito consignado em folha de pagamento, de 30% para 35%, para pagamentos de empréstimos, financiamentos, cartão de crédito e operações de arrendamento mercantil. Do limite de 35%, 5% são reservados exclusivamente para pagamento de despesas contraídas por meio de cartão de crédito. A empresa deverá informar no demonstrativo de rendimentos do empregado, de forma discriminada, o valor do desconto mensal decorrente de cada operação de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil e os custos operacionais.

A Lei nº 13.172, de 21/10/15, DOU de 22/10/15 (RT 085/2015), alterou a Lei nº 10.820, de 17/12/03, DOU de 18/12/03, a Lei nº 8.213, de 24/07/91, e a Lei nº 8.112, de 11/12/90, para dispor sobre desconto em folha de pagamento de valores destinados ao pagamento de cartão de crédito. Em síntese, trata-se da conversão da Medida Provisória nº 681, de 10/07/15, DOU de 13/07/15, que entre outras alterações, aumentou o limite para desconto de crédito consignado em folha de pagamento, de 30% para 35%, para pagamentos de empréstimos, financiamentos, cartão de crédito e operações de arrendamento mercantil. Do limite de 35%, 5% são reservados exclusivamente para pagamento de despesas contraídas por meio de cartão de crédito. A empresa deverá informar no demonstrativo de rendimentos do empregado, de forma discriminada, o valor do desconto mensal decorrente de cada operação de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil e os custos operacionais.

A Resolução nº 827, de 06/12/16, DOU de 29/12/16 (RT 104/2016), do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, regulamentou as operações de crédito consignado tendo como garantia o saldo de sua conta vinculada do FGTS.

A Lei nº 14.431, de 03/08/22, DOU de 04/08/22 (RT 062/t2022), alterou as Leis nºs 10.820, de 17/12/03 (empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil - autorização de desconto), 8.213, de 24/07/91, e 8.112, de 11/12/90, para ampliar a margem de crédito consignado aos empregados regidos pela CLT aos segurados do regime próprio de previdência social dos servidores públicos federais, aos servidores públicos federais e aos segurados do Regime Geral de Previdência Social e para autorizar a realização de empréstimos e financiamentos mediante crédito consignado para beneficiários do benefício de prestação continuada e de programas federais de transferência de renda, a Lei nº 13.846, de 18/06/19, para dispor sobre a restituição de valores aos cofres públicos, e a Lei nº 14.284, de 29/12/21, para alterar procedimentos relativos à concessão do Auxílio Inclusão Produtiva Urbana.