CONTRATO DE TRABALHO HOME OFFICE: UMA ANÁLISE APÓS PANDEMIA

HOME OFFICE EMPLOYMENT CONTRACT: AN ANALYSIS AFTER THE PANDEMIC

Beatriz Barbosa Soriano De Farias

Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário São José

Orientadora Prof. Lívia Farah em Direito do Trabalho

RESUMO

A pandemia da Covid-19 promoveu profundas transformações nas relações de trabalho, impulsionando a adoção do home office no Brasil. Apesar de o teletrabalho já estar previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da Lei nº 13.467/2017, sua regulamentação permaneceu genérica, e as alterações legislativas de 2021 mostraram-se insuficientes para contemplar as complexidades do trabalho remoto no período pós-pandêmico. Persistem lacunas significativas, especialmente quanto à responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, acesso à internet e demais custos operacionais. Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo analisar os

aspectos jurídicos do contrato de trabalho em home office, diferenciando-o do teletrabalho tradicional e ressaltando a importância da formalização contratual para assegurar a segurança jurídica de empregadores e empregados. Busca-se responder à questão central: na ausência de previsão contratual, o empregador é obrigado a fornecer os recursos necessários ao desempenho das atividades laborais, ou essa responsabilidade recai sobre o empregado? A metodologia adotada será detalhada de modo a alcançar o objetivo de avaliar a segurança jurídica do contrato de trabalho em home office, contribuindo para o aperfeiçoamento da legislação trabalhista e para a análise da jurisprudência vigente, a fim de compreender o posicionamento do Poder Judiciário sobre o tema.

Palavras-chave: HOME OFFICE; CONTRATO DE TRABALHO; LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

ABSTRACT

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic brought profound changes to labor relations, accelerating the adoption of home office arrangements in Brazil. Although telework had already been included in the Consolidation of Labor Laws (CLT) through Law No. 13.467/2017, its regulation remained generic, and the legislative amendments introduced in 2021 proved insufficient to address the complexities of remote work in the post-pandemic period. Significant gaps persist, particularly regarding responsibility for providing equipment, internet access, and other operational costs. In this context, the present study aims to analyze the legal aspects of the home office employment contract, distinguishing it from traditional telework and emphasizing the importance of formal contractual arrangements to ensure legal certainty for employers and employees. The study seeks to answer a central question: in the absence of contractual provisions, is the employer obligated to provide the resources necessary for performing work activities, or does this responsibility

fall on the employee? The methodology adopted will be detailed to achieve the objective of evaluating the legal certainty of home office employment contracts, contributing to the improvement of labor legislation and the analysis of existing case law in order to understand the position of the Judiciary on the matter.

Keywords: HOME OFFICE; EMPLOYMENT CONTRACT; LABOR LEGISLATION.

1.INTRODUÇÃO:

A pandemia da Covid-19 impulsionou mudanças significativas nas relações de trabalho, com a adoção acelerada do trabalho remoto, especialmente na modalidade home office. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já previsse o teletrabalho de forma genérica, a legislação vigente ainda não aborda de maneira satisfatória as demandas específicas do trabalho remoto, gerando incertezas e desafios tanto para empregadores quanto para empregados.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a segurança jurídica proporcionada pelo contrato de trabalho na modalidade home office, considerando a ausência de normas específicas na CLT. Para tal, os objetivos específicos incluem: identificar as diferenças conceituais e jurídicas entre teletrabalho e home office; verificar os direitos e obrigações que devem constar no contrato; avaliar os riscos jurídicos decorrentes da falta de regulamentação; analisar a jurisprudência existente sobre o tema; e, por fim, apresentar as vantagens e desafios do home office para ambas as partes.

A metodologia da pesquisa adotada será detalhada, buscando responder à seguinte problemática: **Na ausência de previsão contratual, o empregador é obrigado a fornecer recursos como internet, energia elétrica e equipamentos ao empregado que trabalha de forma remota, ou essa responsabilidade recai inteiramente sobre o trabalhador?** A partir dessa questão, o estudo busca compreender as implicações

legais e as possíveis soluções para assegurar a harmonia nas relações trabalhistas em ambientes remotos.

A relevância do estudo reside na necessidade de investigar a lacuna normativa e suas consequências para o equilíbrio das relações empregatícias. A pesquisa se justifica pela sua contribuição prática e acadêmica para o aperfeiçoamento da legislação trabalhista e para a segurança jurídica nas relações de trabalho. Além disso, sua importância social é evidente, dado o impacto direto da discussão sobre milhões de trabalhadores brasileiros em regime remoto.

Por fim, o presente trabalho está dividido da seguinte forma: a introdução contextualiza o tema e define os objetivos; a justificativa e a relevância abordam a importância do estudo; a hipótese e/ou suposição apresentam a questão central da pesquisa; a fundamentação teórica revisa a base conceitual; a metodologia descreve os métodos de pesquisa; e o cronograma e as referências completam o documento.

1.1 HOME OFFICE E O COVID-19

No Brasil, a consolidação dos direitos trabalhistas ocorreu de forma gradual e desafiadora. Conforme ressalta Delgado (2019), o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho teve influência de experiências estrangeiras, como a Constituição do México (1917) e a da Alemanha (1919), que contribuíram significativamente para a formação de normas de proteção ao trabalhador.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 representou um marco na consolidação desses direitos, ao instituir uma nova perspectiva institucional, jurídica e social. Para Delgado (2019), o Estado Democrático de Direito brasileiro fundamenta-se na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho, o que reforça o papel essencial do Direito do Trabalho na efetivação da justiça social e na preservação da democracia.

De acordo com Martinez (2020), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, assegurou avanços significativos na proteção do trabalhador. Contudo, à medida que as formas de prestação de serviços se diversificaram, especialmente com o surgimento de novas tecnologias, a legislação mostrou-se insuficiente para abranger modalidades mais recentes, como o trabalho remoto.

Nessa perspectiva, Lenza (2020) destaca que o Direito do Trabalho é um instrumento de garantia da dignidade no exercício laboral. Foi nesse contexto que emergiu o conceito de *home office*, modalidade de trabalho remoto que, embora já adotada por algumas empresas, ganhou ampla difusão com a pandemia da Covid-19, quando a crise sanitária obrigou a adoção massiva dessa forma de trabalho.

O termo “pandemia” tem origem grega e foi utilizado por Platão para designar eventos de grande impacto social. Atualmente, refere-se à disseminação global de uma doença infecciosa (BELMONTE et al., 2020). Ao longo da história, várias pandemias — como a peste de Atenas e a peste negra — causaram profundas transformações sociais. A pandemia da Covid-19, provocada pelo vírus SARS-CoV-2, seguiu esse padrão, gerando impactos humanos e econômicos sem precedentes.

No Brasil, o estado de emergência foi reconhecido em 3 de fevereiro de 2020, por meio da Lei nº 13.979/2020. Em seguida, a Medida Provisória nº 927/2020 estabeleceu medidas excepcionais para preservação dos empregos, permitindo que empregadores e empregados celebrassem acordos individuais por escrito (BRASIL, 2020).

Entre as disposições da MP 927/2020, destacam-se as regras sobre teletrabalho, antecipação de férias e banco de horas. Nos artigos 4º e 5º, a norma autorizou a alteração do regime presencial para o remoto sem necessidade de acordo coletivo, exigindo apenas aviso prévio de 48 horas. O trabalho remoto foi definido como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação. As despesas decorrentes dessa modalidade deveriam ser ajustadas em contrato escrito no prazo de até 30 dias após a alteração (BRASIL, 2020).

A pandemia também provocou a reestruturação das atividades laborais e o fechamento temporário de empresas, o que levou à adoção de medidas emergenciais, como o distanciamento social e o teletrabalho, para garantir a continuidade dos serviços essenciais (MARTINEZ, 2020). Nesse cenário, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 foram fundamentais para preservar o vínculo empregatício e a estabilidade social (MARTINS, 2023).

Segundo Martins (2023), tais medidas estavam em consonância com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, buscando mitigar os efeitos econômicos da crise. O Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública, e a Lei nº 13.979/2020, que tratou de medidas de enfrentamento, introduziram conceitos como isolamento e quarentena, fundamentais para conter a propagação do vírus (BELMONTE et al., 2020).

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu, por meio da Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF, a possibilidade de redução de jornada e de salário mediante acordo individual, dada a excepcionalidade da situação (STF, 2020). Embora a decisão tenha buscado preservar empregos, também gerou preocupações quanto à segurança jurídica e ao aumento da vulnerabilidade do trabalhador.

Antes mesmo da pandemia, a Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 já havia introduzido o capítulo II-A na CLT, regulamentando o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E. O artigo 6º, alterado pela mesma lei, afastou a distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e aquele executado à distância (BRASIL, 2017).

Ainda que o teletrabalho e o *home office* compartilhem semelhanças, o primeiro possui previsão legal específica, enquanto o segundo é mais flexível e informal. Ambos, no entanto, representam avanços importantes nas dinâmicas laborais e continuam sendo tendência no cenário pós-pandemia, exigindo constante atualização da legislação e da jurisprudência.

1.2 DIFERENÇAS ENTRE O HOME OFFICE E O TELETRABALHO

O trabalho realizado no domicílio, popularmente denominado *home office*, ganhou destaque durante a pandemia da Covid-19, período em que foi necessário restringir as atividades laborais presenciais, tanto no setor público quanto no privado. Ainda que o labor externo insuscetível de controle de jornada esteja previsto no artigo 62, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho, previsto no inciso III do mesmo artigo, apresenta características próprias que o distinguem do trabalho domiciliar tradicional.

Conforme ensina Delgado (2019), o trabalho no domicílio não é um fenômeno recente. Profissões como costureiras, doceiras e sapateiros já exerciam suas funções em casa muito antes do avanço das tecnologias de comunicação. Contudo, com a modernização dos meios tecnológicos, surgiu uma nova forma de trabalho em casa — o *home office* — que depende diretamente de equipamentos eletrônicos e recursos de conectividade. Em um nível mais sofisticado, o *teletrabalho* se caracteriza como uma modalidade de trabalho remoto que pode ser desempenhada em diferentes locais, desde que com o uso de tecnologias que permitam a execução das atividades à distância.

A CLT, criada em 1943, não previa tais modalidades, uma vez que o contexto tecnológico da época não possibilitava esse tipo de vínculo. Somente com o avanço das tecnologias da informação e a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, é que o regime de teletrabalho foi formalmente regulamentado, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E, disciplinando a forma, os direitos e deveres das partes (Brasil, 2017). Essa legislação consolidou o teletrabalho como uma modalidade distinta, ainda que relacionada ao trabalho remoto e ao *home office*.

Importante destacar que o teletrabalho não deve ser confundido com o regime de *sobreaviso* (art. 244, § 2º, da CLT), no qual o empregado apenas permanece disponível para eventual convocação. Ademais, o contrato de teletrabalho passou a exigir

formalização escrita (art. 75-C da CLT), podendo ser alterado do regime presencial mediante mútuo acordo entre empregado e empregador, com registro em aditivo contratual.

Segundo Calvo (2020), a legislação também admite a alternância entre o trabalho remoto e o presencial, permitindo que o empregado compareça à empresa em dias específicos sem descaracterizar o regime de teletrabalho. Essa flexibilidade reflete a adequação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas produtivas, sobretudo diante da necessidade de continuidade das atividades durante a pandemia.

Portanto, embora o *home office* e o *teletrabalho* sejam frequentemente utilizados como sinônimos, há distinções jurídicas e operacionais entre eles. O *home office* refere-se, de modo geral, ao trabalho executado na residência do empregado, enquanto o teletrabalho pressupõe o uso habitual de tecnologias que substituem o deslocamento até as dependências do empregador. Ambas as modalidades, entretanto, reforçam a importância da adaptação normativa às transformações do mercado de trabalho contemporâneo.

1.3 DO DIREITO E DO HOME OFFICE

O ordenamento jurídico brasileiro encontra-se em constante processo de adaptação às transformações sociais, econômicas e tecnológicas. Com o avanço das tecnologias de comunicação, as relações de trabalho também evoluíram, especialmente com o surgimento e a consolidação do teletrabalho. Esse movimento foi intensificado pela pandemia da Covid-19, que evidenciou a necessidade de novas formas de prestação de serviços e impulsionou a consolidação do *home office* como prática laboral regular.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, foi um marco na atualização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao introduzir regras específicas para o teletrabalho, disciplinando-o nos artigos 75-A a 75-E. Embora existam diferenças conceituais entre *home office* e teletrabalho, a legislação e o Tribunal Superior do

Trabalho (TST) frequentemente tratam ambos sob a mesma perspectiva jurídica, visto que compartilham fundamentos semelhantes de trabalho à distância (Brasil, 2017).

Segundo Belmonte et al. (2020), o Direito do Trabalho é um ramo dinâmico, que reflete as constantes mudanças das relações laborais. Ainda que tenha natureza predominantemente privada, sua estrutura é permeada por princípios de ordem pública, voltados à proteção da parte hipossuficiente da relação — o trabalhador. O teletrabalhador é aquele que exerce suas funções fora do ambiente empresarial, utilizando recursos tecnológicos como computadores, e-mails e aplicativos de comunicação, conforme disciplinado pela Reforma Trabalhista (Delgado, 2019).

Delgado (2019) ressalta que, embora o conceito jurídico de teletrabalho seja recente, a prática de realizar atividades fora da empresa utilizando meios tecnológicos já existia. O *home office*, em contrapartida, caracteriza-se pela execução das tarefas exclusivamente no domicílio do empregado, enquanto o teletrabalho abrange qualquer forma de trabalho remoto que dependa de tecnologias da informação e comunicação.

A pandemia de Covid-19 trouxe mudanças profundas nesse cenário. Lenza (2023) observa que o período revelou tanto as vantagens — como a flexibilidade de horários e a redução de custos — quanto as desvantagens, como o isolamento e a dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional. Após esse período, o debate sobre a regulamentação do *home office* ganhou relevância, reforçando a necessidade de proteção jurídica mais efetiva aos trabalhadores remotos.

O teletrabalho é, portanto, uma evolução das relações laborais modernas, permitindo a execução de atividades de forma descentralizada, sem perder o vínculo de subordinação jurídica com o empregador. Essa relação se baseia nos elementos clássicos da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade (Lenza, 2023). Além disso, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, reconhece o trabalho como um direito social, essencial à dignidade da pessoa humana e à subsistência do trabalhador e de sua família.

A Lei nº 12.551/2011 reforçou o princípio da isonomia entre o trabalhador presencial e o remoto, ao determinar que não há distinção entre os direitos de quem trabalha nas dependências do empregador e os de quem presta serviços à distância (Brasil, 1943). Posteriormente, a Reforma Trabalhista de 2017 consolidou essas garantias e, com a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, buscou adequar o regime jurídico às novas realidades laborais. Ainda assim, persistem lacunas quanto à delimitação da jornada, ao direito à desconexão e aos mecanismos de controle da produtividade (Brasil, 2022).

Durante a pandemia, o trabalho remoto expandiu-se exponencialmente, incluindo o uso de plataformas digitais. Embora não fosse uma inovação absoluta, o contexto sanitário acelerou sua implementação em larga escala (Belmonte et al., 2020). Martines (2023) adverte, contudo, que nem todo trabalho remoto se enquadra como teletrabalho: o primeiro é gênero, enquanto o segundo é espécie, que requer o uso contínuo de tecnologias de informação e comunicação.

Nesse contexto, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho ganham relevância. A dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB/88) constitui o alicerce da proteção ao trabalhador. O princípio da proteção garante equilíbrio na relação contratual, dada a desigualdade entre as partes; o da boa-fé reforça a cooperação e transparência; a irrenunciabilidade impede a perda de direitos indisponíveis; e o da continuidade da relação de emprego assegura estabilidade econômica (Delgado, 2019).

Em síntese, a regulamentação do *home office* e do teletrabalho representa um avanço na consolidação de direitos trabalhistas condizentes com o cenário tecnológico atual. Contudo, a prática ainda demanda ajustes normativos e interpretativos que assegurem a efetiva proteção do trabalhador remoto e a harmonia entre produtividade, bem-estar e dignidade no ambiente laboral.

1.4 HOME OFFICE E A LEI Nº 13.467/2017

O *home office*, também conhecido como trabalho em domicílio, é uma forma de trabalho à distância em que o empregado desempenha suas atividades fora do estabelecimento do empregador, geralmente em sua residência, utilizando-se de tecnologias e da internet como principais instrumentos de conexão e produtividade (Belmonte et al., 2020). Essa modalidade reflete a capacidade de adaptação das relações laborais às transformações sociais e tecnológicas, rompendo com o antigo paradigma que vinculava a prestação de serviços à presença física do trabalhador no ambiente empresarial (Delgado, 2019).

O avanço tecnológico trouxe novas possibilidades de vínculos empregatícios, deslocando o foco do trabalho presencial para o trabalho remoto. A incorporação dessa realidade ao ordenamento jurídico representou um marco importante. A Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparando o trabalho presencial ao remoto, desde que mantidos os pressupostos da relação de emprego, como subordinação, habitualidade e onerosidade (Brasil, 1943). Essa norma também reconheceu o uso de meios telemáticos e informatizados como legítimos instrumentos de direção, controle e supervisão da atividade laboral (Delgado, 2019).

Cisneiros (2018) define o *home office* como a prestação de serviços realizada no domicílio do trabalhador, enquanto o teletrabalho pode ocorrer em qualquer localidade, desde que fora do ambiente empresarial. Ambos devem observar os requisitos previstos na legislação trabalhista para serem considerados trabalho remoto. Embora o *home office* não exija, necessariamente, uma modificação formal do contrato de trabalho, a comunicação prévia entre as partes deve ocorrer com antecedência mínima de 48 horas, sendo permitido, inclusive, a jovens aprendizes e estagiários (Belmonte et al., 2020).

A comunicação entre empregador e empregado, nesse contexto, ocorre predominantemente por meios eletrônicos, como aplicativos de mensagens e videoconferências. Em razão da natureza da atividade, o controle de jornada costuma ser dispensado, conforme previsto no artigo 62 da CLT. Antes mesmo da Reforma

Trabalhista de 2017, já havia discussões no Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o *home office*, demonstrando o reconhecimento dessa prática e seus benefícios (Brasil, 2017).

Com a pandemia da Covid-19, essa forma de trabalho ganhou ainda mais relevância, tornando-se essencial para a continuidade das atividades empresariais. Segundo Belmonte et al. (2020), o *home office* inaugurou uma nova tendência no Direito do Trabalho, promovendo uma descentralização das relações laborais e fortalecendo a cooperação entre empregado e empregador. Assim, a rigidez hierárquica cede espaço para uma estrutura mais colaborativa e horizontal, condizente com as exigências do mundo contemporâneo.

1.5 AS NECESSIDADES DO EMPREGADO NO TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu de forma expressa o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, regulamentando-o no artigo 62, inciso III, e no capítulo II-A da CLT (Brasil, 1943). Essa inclusão foi essencial para adequar a legislação às transformações do mercado de trabalho, especialmente em tempos de crise, como a pandemia, quando o trabalho remoto tornou-se instrumento de continuidade econômica e social. O teletrabalho é uma modalidade contratual mista, que depende de acordo entre as partes, mantendo a subordinação e a produtividade como pilares fundamentais da relação de emprego (Belmonte et al., 2020).

Contudo, nem todas as atividades são compatíveis com o regime remoto. Em razão disso, Belmonte et al. (2020) defendem que a adoção do teletrabalho deve considerar o perfil e as funções de cada trabalhador, sendo recomendável a realização de avaliações de aptidão para identificar aqueles com maior capacidade de adaptação. O artigo 75-D da CLT estabelece que as partes devem definir, em contrato escrito, as responsabilidades quanto à aquisição e manutenção dos equipamentos, bem como o reembolso de despesas com internet, energia elétrica e outros custos relacionados (Brasil, 1943).

Ainda que a legislação tenha avançado, persistem lacunas quanto à clareza na divisão dessas responsabilidades. O contrato deve prever prazos e condições para os reembolsos, evitando que tais valores adquiram natureza salarial. Entre as vantagens do teletrabalho, destacam-se a flexibilidade, a economia de tempo e a melhoria na qualidade de vida do empregado. Por outro lado, há desafios relacionados ao isolamento social, à sobrecarga de tarefas e ao aumento do estresse, que podem afetar a saúde física e mental do trabalhador (Tosta, 2019).

O empregador, por sua vez, continua responsável por assegurar condições seguras de trabalho, mesmo fora de suas dependências, conforme os princípios de saúde e segurança previstos na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) e na Lei nº 8.213/1991, que garante proteção ao trabalhador em caso de acidente de trabalho, independentemente do local onde a atividade é desempenhada (Brasil, 1991). Dessa forma, o dever de cuidado do empregador estende-se ao ambiente doméstico ou remoto.

A carga horária do empregado em regime de teletrabalho segue as regras gerais previstas no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que fixa a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Contudo, o artigo 62 da CLT dispensa o controle de jornada em situações específicas, reconhecendo a autonomia e a flexibilidade dessa modalidade (Brasil, 1943). Assim, a legislação busca equilibrar a liberdade do trabalhador remoto com a preservação dos direitos fundamentais trabalhistas.

1.6 OS IMPACTOS DO HOME OFFICE APÓS A PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 representou um marco na história do Direito do Trabalho, modificando profundamente a forma como as atividades laborais são concebidas e executadas. O home office, que até então era uma prática restrita e pouco regulamentada, ganhou grande relevância e se consolidou como uma modalidade viável e amplamente utilizada. A adoção desse modelo ocorreu de forma abrupta, impondo desafios tanto para empregadores quanto para empregados, exigindo adaptações jurídicas, tecnológicas e comportamentais.

O avanço tecnológico foi determinante para essa transição, permitindo que as atividades pudessem ser executadas remotamente com eficiência. Contudo, a implementação do home office revelou diferenças significativas entre os perfis profissionais. Enquanto alguns trabalhadores se adaptaram rapidamente à flexibilidade e à autonomia proporcionadas pelo regime remoto, outros enfrentaram dificuldades relacionadas à disciplina, ao isolamento social e à falta de estrutura adequada para o desempenho das funções.

Entre os principais benefícios do teletrabalho destacam-se a flexibilidade de horários, a redução de custos operacionais e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, decorrente da eliminação dos deslocamentos e da possibilidade de conciliar atividades pessoais e profissionais. O empregador também se beneficia da diminuição de despesas com infraestrutura e do aumento da produtividade. No entanto, essas vantagens podem ser acompanhadas de desafios, como a necessidade de garantir a segurança da informação, manter a comunicação organizacional eficiente e prevenir o excesso de jornada.

A ausência de um ambiente corporativo tradicional exige que o trabalhador organize uma rotina equilibrada, estabelecendo limites entre o tempo profissional e o pessoal. A sobreposição dessas esferas, frequentemente observada no regime remoto, tem provocado aumento de estresse e doenças psicossociais, especialmente em razão da falta de pausas e da pressão por resultados. Assim, é indispensável que as empresas adotem medidas de apoio psicológico e ferramentas de monitoramento que preservem o bem-estar e a produtividade dos empregados.

No aspecto jurídico, o home office passou a ter regulamentação mais clara com a Reforma Trabalhista de 2017 e, posteriormente, com a Lei nº 14.442/2022, que consolidou as diretrizes do teletrabalho no país. Tais normas buscaram equilibrar a relação entre empregador e empregado, delimitando responsabilidades quanto ao custeio de equipamentos, despesas e manutenção da infraestrutura necessária. Ainda assim, permanecem lacunas quanto à delimitação da jornada e à fiscalização da saúde ocupacional.

Os impactos positivos e negativos do home office, portanto, devem ser analisados sob uma perspectiva ampla. Se, por um lado, ele promove maior liberdade, inclusão e eficiência, por outro, impõe novos desafios ao Direito do Trabalho, que deve assegurar proteção jurídica ao empregado sem inviabilizar a autonomia e a modernização das relações laborais. Dessa forma, a boa gestão e a atualização legislativa tornam-se fundamentais para garantir um regime remoto equilibrado, produtivo e socialmente sustentável.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A pandemia da Covid-19 impulsionou transformações profundas nas relações de trabalho, consolidando o home office como prática recorrente no Brasil e no mundo. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já previsse o teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), regulamentado nos artigos 75-A a 75-E, o legislador não conferiu tratamento específico ao home office, limitando-se a uma regulamentação genérica que não abrange todas as particularidades do trabalho remoto.

De acordo com o artigo 75-D da CLT, as disposições sobre o fornecimento de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária à execução das atividades devem constar em contrato escrito, incluindo o reembolso de eventuais despesas suportadas pelo empregado. Ainda que essa previsão seja relevante, ela revela lacunas práticas, já que não define critérios objetivos para a repartição de custos com energia elétrica, internet e mobiliário, por exemplo. Dessa forma, o home office caracteriza-se como um contrato atípico, regido pela autonomia da vontade das partes, mas sujeito aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

A doutrina aponta que a ausência de regulamentação detalhada torna recomendável a celebração de aditivos contratuais que assegurem clareza quanto às responsabilidades de cada parte e evitem conflitos futuros. Além disso, à luz do artigo 2º da CLT, entende-se que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador — inclusive os custos indispensáveis à execução do trabalho remoto. Essa interpretação está em consonância com os princípios da função social do contrato e

da primazia da realidade, que visam garantir a proteção do trabalhador e equilibrar as relações laborais.

No âmbito jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado entendimentos que reforçam a responsabilidade do empregador no ressarcimento das despesas do trabalho remoto, mesmo quando inexistente previsão contratual expressa, com fundamento no princípio da proteção ao trabalhador e na assunção dos riscos da atividade econômica. Essa tendência demonstra o esforço da Justiça do Trabalho em adaptar a legislação às novas realidades do mercado.

Outro ponto importante diz respeito à distinção entre teletrabalho e home office. O primeiro tem previsão expressa na CLT e caracteriza-se pela utilização contínua de tecnologias de informação e comunicação para o desempenho das atividades fora das dependências da empresa. Já o home office apresenta maior flexibilidade, permitindo a alternância entre o trabalho remoto e o presencial, o que impacta diretamente na elaboração contratual e na definição dos direitos e deveres de cada parte.

Portanto, a fundamentação teórica demonstra que o home office representa um avanço nas formas de prestação de trabalho, mas sua efetividade depende da formalização contratual clara e da interpretação protetiva da legislação trabalhista. A falta de regulamentação específica não isenta o empregador de arcar com os custos necessários ao desempenho das atividades, sob pena de transferir indevidamente os riscos do negócio ao empregado. Assim, a segurança jurídica nessa modalidade está diretamente relacionada à transparência contratual e à observância dos princípios basilares do Direito do Trabalho, especialmente a dignidade da pessoa humana**,** a proteção ao hipossuficiente e a função social do contrato**.**

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste trabalho permitiu compreender que o contrato de trabalho em home office, embora consolidado após a pandemia da Covid-19, ainda

carece de regulamentação específica e adequada dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma Trabalhista de 2017 representou um avanço ao inserir os artigos 75-A a 75-E, que tratam do teletrabalho, mas a legislação permanece genérica e insuficiente para contemplar todas as nuances e desafios do trabalho remoto.

Verificou-se que o home office é uma modalidade que se apoia fortemente na autonomia da vontade das partes, exigindo uma formalização contratual detalhada para garantir segurança jurídica e evitar conflitos. A ausência de critérios objetivos sobre o custeio de despesas, como internet, energia elétrica e equipamentos, reforça a importância de cláusulas claras que definam as responsabilidades de cada parte. Conforme destaca Martins (2012), o empregador é quem deve arcar com os riscos da atividade econômica, o que inclui o fornecimento de infraestrutura adequada para o desempenho das atividades laborais.

Além disso, a jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstra uma tendência de proteger o trabalhador diante das lacunas legais, reconhecendo a obrigação do empregador em ressarcir gastos necessários ao desempenho das funções em regime remoto. Essa posição reforça o princípio da proteção ao trabalhador e a função social do contrato de trabalho, pilares essenciais do Direito do Trabalho brasileiro.

Por fim, conclui-se que o home office, enquanto modalidade de trabalho consolidada no contexto pós-pandemia, representa um avanço nas relações laborais, oferecendo flexibilidade e eficiência, mas exige maior amadurecimento normativo e contratual. A efetividade dessa forma de prestação de serviços depende da interpretação protetiva da legislação, do respeito à dignidade do trabalhador e da busca constante por equilíbrio entre produtividade e bem-estar. Assim, o fortalecimento do home office deve vir acompanhado de políticas claras, regulamentação específica e práticas empresariais responsáveis, garantindo que a inovação nas relações de trabalho caminhe lado a lado com a justiça social.

REFERÊNCIAS:

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BORTOLAN, G. M. Z.; DOMENECH, S. C.; FERREIRA, M. G. G. Experiência do usuário de home office: uma análise da literatura. 2021. Disponível em: https://doi.org/10.5965/2316796310192021137. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

_____. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*.

_____. Ministério da Saúde. *O que é a Covid-19?* Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-ocoronavirus#:~:text=A%20Covid%2D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global. Acesso em: 10 ago. 2025.

_____. Sebrae. *Home office: vantagens e desvantagens*. 2022. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-homeoffice,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD. Acesso em: 10 ago. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver*. Disponível em: https://tst.jus.br/teletrabalho. Acesso em: 10 ago. 2025.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

CISNEIROS, Gustavo. *Manual de Prática Trabalhista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo, 2019.

HAU, F.; TODESCAT, M. *O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso*. 2018. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570274. Acesso em: 11 out. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. 24. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

_____. *Direito Constitucional*. 27. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

SANTOS, Tallys Henrique. *As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a regulamentação trabalhista*. Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), 2024. Disponível em: https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/7462/1/TCC%20-FINAL%20TALLYS%2C%20C01%20-2024-1.pdf. Acesso em: 11 out. 2025.

TOSTA, Laís Brito. *Teletrabalho e o controle da jornada de trabalho*. Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito, como requisito para obtenção do título de Pós-graduação em Trabalho e Processo do Trabalho, 2019. Disponível em: http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/La%C3%Ads%20Brito%20Tosta.pdf. Acesso em: 11 out. 2025.

SILVA, Angela Mylla Alves. Home Office e a Legislação Trabalhista: Análise das Normas Relacionadas ao Teletrabalho, Especialmente Após a Pandemia do COVID-19. Monografia apresenta à faculdade Instituição Universidade Evangélica de Goiás Campus Ceres, publicado na revista *Ciências Sociais Aplicadas* (Volume 29, Edição 146/MAI 2025). Disponivel em: https://revistaft.com.br/home-office-e-a-legislacao-trabalhista-analise-das-normas-relacionadas-ao-teletrabalho-especialmente-apos-a-pandemia-do-covid-19/. Acesso em: 11 out. 2025.