



Nº 255  
12 de abril de 2021

## A negociação coletiva do *home office*

**DI ESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

## A negociação coletiva do *home office*

Uma das principais mudanças provocadas pela pandemia de covid-19 no mundo do trabalho foi a ampliação da modalidade de *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho<sup>1</sup>, como forma de garantir o isolamento social e evitar a disseminação do novo coronavírus.

Uma das primeiras providências tomadas pelo governo federal para enfrentar os efeitos da pandemia foi a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que flexibilizou as disposições sobre o *home office* existentes na legislação brasileira. A MP permitiu, entre outras disposições, que o empregador instituisse, de acordo com critério próprio, esse regime de trabalho, mediante notificação do(a) empregado(a), por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

O crescimento da adoção da modalidade do *home office* pelas empresas é verificado na negociação coletiva, por meio da comparação entre o número de instrumentos coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que mencionavam o *home office* em 2019 (pré-covid-19) e 2020 (em plena pandemia). Em 2019, apenas 1,2% das negociações faziam menção ao *home office*, enquanto em 2020 foram 13,7%.

Quando se observam os percentuais das negociações com cláusulas de *home office* por setor, nota-se que a adoção dessa modalidade de trabalho ocorreu de forma diferente em cada segmento. Os setores com a maior proporção de negociações que tratam do tema são os serviços (17,5%) e o comércio (16,3%). Na indústria, o percentual foi menor (9,7%), o que pode ser explicado pela dificuldade de se executar remotamente a maioria das atividades do segmento. Entre os trabalhadores rurais, o percentual de negociações com cláusulas sobre trabalho remoto foi de apenas 1,1%.

---

<sup>1</sup> Embora o significado dos termos não seja exatamente o mesmo, para proveito e facilidade da leitura, chamaremos essas diversas formas de trabalho remoto simplesmente de *home office*.

**TABELA 1**  
**Proporção de mesas de negociação<sup>(1)</sup> com cláusulas de**  
**home office, por setor econômico - Brasil - 2019 e 2020**

Setor	2019			2020		
	Home office	Total	%	Home office	Total	%
Serviços	143	10.861	1,3%	1.539	8.805	17,5%
Comércio	64	3.241	2,0%	458	2.816	16,3%
Indústria	66	8.193	0,8%	708	7.324	9,7%
Rural	7	851	0,8%	8	732	1,1%
Outros	4	401	1,0%	25	361	6,9%
<b>Total Geral</b>	<b>284</b>	<b>23.547</b>	<b>1,2%</b>	<b>2.738</b>	<b>20.038</b>	<b>13,7%</b>

Fonte: Ministério da Economia, Mediador

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Nome dado ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo. Uma mesa de negociação pode registrar mais de um instrumento coletivo, que vão compor a história da negociação coletiva dessa mesa. Neste levantamento, os instrumentos coletivos assinados por uma mesma mesa de negociação em um ano serão considerados uma única unidade

Obs.: Foram considerados os instrumentos coletivos de trabalho registrados no Mediador entre janeiro e dezembro de cada ano, a fim de evitar que fossem contabilizadas, em 2019, negociações concluídas após o início da pandemia

A maior parte das cláusulas observadas em 2020 tinha como principais objetos a autorização do home office, por causa da pandemia, a definição de normas relacionadas ao fornecimento de equipamento ou infraestrutura e à concessão ou suspensão de auxílios.

Paralelamente, foram identificadas cláusulas que tratavam da redução de jornada, da suspensão de contrato de trabalho e do pagamento de auxílios que mencionavam, de modo secundário, o home office.

## Exemplos de cláusulas

### 1) MP 927 (que teve validade somente entre 22/03/2020 e 19/07/2020)

Aproximadamente 38% das negociações sobre home office fazem referência às disposições contidas na MP 927. Uma parte das negociações reproduz parcial ou integralmente o texto da Medida Provisória. As cláusulas tratam da alteração do regime presencial para o home office, a critério do(a) empregador(a), durante o estado de calamidade pública; da notificação por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas; da aquisição, da manutenção e do fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura; do tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal; e do home office para estagiários(as) e aprendizes.

## DO TELETRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º - Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º - A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

§ 6º - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

## TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A empresa, a seu exclusivo critério, poderá ajustar com os seus empregados, mediante termo aditivo ao contrato de trabalho, a adoção do teletrabalho (home office) para as funções que sejam compatíveis.

## 2) MP 936 (atual Lei 14.020, de 06 de julho de 2020)

Parte das negociações menciona o home office de forma indireta, em cláusulas que tratam de outros temas. Em cerca de 43% das negociações, há cláusulas cujo tema principal são disposições acerca da MP 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que previa a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

As cláusulas sobre suspensão de contrato que mencionam o home office estão presentes em um terço das negociações analisadas. Na maioria delas, as partes reiteram a disposição da MP 936, que proíbe que os(as) empregados(as) que tiveram seus contratos suspensos continuem trabalhando, seja de forma presencial ou remota. Caso o(a) empregado(a) trabalhe no período, a suspensão de contrato é cancelada, o(a) empregado(a) tem direito a receber a remuneração correspondente e o(a) empregador(a) fica sujeito a penalidades e sanções.

### **MULTA**

Caso as empresas, durante o prazo de suspensão do contrato de trabalho, descumprirem qualquer das condições previstas neste acordo coletivo de trabalho ou exigirem de seu empregado a prestação de serviços através da modalidade teletrabalho ou equivalente, pagarão, a título de multa ao trabalhador prejudicado, sem prejuízo do previsto nesse ACT e das sanções previstas na MP 936/2020, convertida na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, a importância equivalente a seu último salário.

Outro tema da MP 936, relacionado com o home office e tratado nas negociações, é a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários. Presente em 14% das negociações sobre a modalidade, a maioria das cláusulas autoriza o home office e a redução de jornada simultaneamente.

### **REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS**

Com fundamento no art. 7, da Medida Provisória de no 936/2020, fica autorizada a redução do número de horas da jornada de trabalho no percentual de até 50% (cinquenta por cento), com a consequente redução proporcional dos salários, sendo preservado o valor do salário-hora, pelo prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: Fica autorizada a redução do número de horas da jornada de trabalho estipulada no caput para hipóteses de empregados em teletrabalho.

Parágrafo segundo: A cientificação de cada empregado poderá ser feita por qualquer meio de comunicação, inclusive por meio eletrônico (e-mail, mensagem de aplicativo de celular), devendo ser encaminhada com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Um grande número de negociações que trata da redução de jornada proíbe que o(a) empregado(a) trabalhe as horas reduzidas da jornada, seja de forma presencial ou remota. Algumas cláusulas estipulam penalidades para as empresas que descumprirem a regra.

## DA MULTA

Caso a EMPRESA, durante o prazo de redução proporcional de jornada e de salários, descumprir qualquer das condições previstas neste acordo coletivo de trabalho ou exigir de seu empregado a prestação de serviços através da modalidade teletrabalho ou equivalente, pagará, a título de multa ao trabalhador prejudicado, sem prejuízo do previsto nessa ACT e das sanções previstas na MP 936/2020, a importância equivalente a seu último salário.

Algumas negociações asseguram que o(a) trabalhador(a) com possibilidade de executar as atividades de forma remota não terá a jornada reduzida.

## DO OBJETO

A empresa promoverá a redução da jornada de trabalho com redução de salário do contrato de trabalho de seus empregados, como autoriza a Medida Provisória nº 936, observado o disposto nas cláusulas deste acordo coletivo.

Parágrafo primeiro. Não haverá a redução da jornada de trabalho com redução de salário quando as funções permitam a execução integral das atividades em regime de home office, e desde que a empresa proporcione, às suas expensas, os meios para tal, devendo ser observado, ainda, o limite legal para a jornada de trabalho diária.

### 3) Grupo de Risco

Aproximadamente 7% das negociações sobre home office têm disposições a respeito dos grupos de risco. A maior parte das cláusulas define que os grupos de risco têm prioridade para a execução do trabalho de forma remota, uma vez que os(as) trabalhadores(as) desses grupos têm maior chance de desenvolver quadros graves de covid-19.

Os grupos de risco são especificados em uma parcela das negociações. A seguir, estão alguns dos grupos de risco mencionados nas cláusulas:

- Idosos (60 anos ou mais)

A negociação coletiva do *home office*

- Gestantes
- Lactantes
- Empregados(as) com comorbidades
- Empregados(as) com doenças crônicas
- Empregados(as) com doenças respiratórias crônicas
- Empregados(as) com insuficiência renal crônica
- Empregados(as) com doenças cardiovasculares
- Empregados(as) com diabetes
- Empregados(as) com câncer
- Empregados(as) com doenças que reduzam imunidade
- Empregados(as) com doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica
- Empregados(as) com obesidade mórbida

## **PRÁTICAS REFERENTES AOS TRABALHADORES PERTENCENTES A GRUPO DE RISCO**

Os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco (pessoas acima de 60 anos, grávidas, diabéticos, hipertensos, cardíacos, asmáticos, doentes renais, paciente em radioterapia ou quimioterapia e com doenças que atinjam o sistema imunológico, de acordo com o Ministério da Saúde) devem ser objeto de atenção especial, priorizando sua permanência na própria residência, em teletrabalho, ou trabalho remoto.

### **4) Equipamentos e infraestrutura**

Uma das principais preocupações dos(as) trabalhadores(as) na transição forçada do trabalho presencial para o home office foi a adaptação necessária para a realização das atividades laborais a partir do domicílio. A execução do trabalho exige o uso de móveis e equipamentos tecnológicos que o empregado, muitas vezes, não possui, e gera aumento de gastos com infraestrutura, como internet, telefone e eletricidade.

Aproximadamente 36% das negociações trataram desse tema, em 2020. Pouco menos da metade dessas negociações define que as disposições acerca da responsabilidade por equipamentos e infraestrutura seja objeto de contrato individual, como estava previsto na MP 927, ou que seja negociado em novo acordo individual ou coletivo.

## TELETRABALHO

[...] Parágrafo primeiro - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

## TELETRABALHO

A empresa poderá adotar o regime de teletrabalho para todos os cargos e funções compatíveis com tal modalidade, devendo negociar com o Empregado os custos dos equipamentos e os meios e instrumentos necessários para que o empregado execute os trabalhos. [...]

Em 15% das negociações, a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos ou da infraestrutura é do(a) empregador(a). A maior parte das cláusulas não detalha de que forma os equipamentos e infraestrutura serão pagos ou fornecidos.

## TRABALHO REMOTO

[...] Parágrafo primeiro: A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quando necessário.

Algumas cláusulas dispõem que os equipamentos tecnológicos serão fornecidos em regime de comodato, de modo que o(a) empregado(a) utilize os equipamentos durante o período em que estiver trabalhando remotamente e os devolva ao final.

## TELETRABALHO

[...] § 2º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estes equipamentos tenham natureza salarial.

No que se refere à infraestrutura, algumas negociações preveem um valor mensal fixo de ajuda de custo ou reembolso. Parte delas condiciona o pagamento à comprovação dos gastos.



## **TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

[...] Parágrafo segundo - Para os empregados em regime de teletrabalho (home office), com carga horária diária de 8 (oito) horas, será pago pela Entidade empregadora ajuda de custo mensal e proporcional, com fulcro no artigo 457 da CLT e com vistas a fazer frente a todos os custos adicionais para viabilizar o cumprimento das atividades laborativas, sendo R\$ 30,00 (trinta reais) de internet, R\$ 30,00 (trinta reais) de telefonia, exceto para os empregados com telefone corporativo, e, R\$ 30,00 (trinta reais) de energia elétrica, totalizando o limite máximo de R\$ 90,00 (noventa reais) mensais.

Parágrafo terceiro - Os empregados com jornada diária inferior a 8 (oito) horas receberão a ajuda de custo proporcional à carga horária diária.

Em 3% das negociações, as cláusulas definem que o(a) empregado(a) é o responsável pelos equipamentos e infraestrutura. Algumas cláusulas justificam que tal medida se deve ao momento excepcional causado pela pandemia.

## **REGIMES DE TRABALHO ENQUANTO PERDURAR A PANDEMIA**

[...] Parágrafo primeiro – No que tange ao teletrabalho, considerando que se trata de uma situação e período excepcionais, a opção do empregado e do empregador desta modalidade, não gerará qualquer custo adicional ao empregador.

Cerca de 3% das negociações definem que o fornecimento de meios para o trabalho remoto será de corresponsabilidade de empregador(a) e empregado(a).

## **HOME OFFICE**

[...] 1.2. Transitariamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, salvo disposição expressa em contrário.

A responsabilidade pela manutenção dos equipamentos também é tratada em uma parcela das negociações. A maior parte delas define que o tema será definido em contrato individual, conforme estabelece a MP 927, porém há negociações em que se responsabilizam o(a) empregador(a) pela manutenção dos equipamentos. Um número pequeno define que a manutenção de equipamentos deve ser feita às custas do(a) empregado(a).

## TELETRABALHO

[...] Parágrafo segundo. A aquisição, a manutenção e o fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários e adequados à prestação do trabalho remoto serão de responsabilidade da empresa.

### 5) Auxílios

Devido à pandemia, diversas negociações estabeleceram a suspensão ou manutenção de alguns auxílios. Cerca de 25% das cláusulas definiram a suspensão do pagamento do vale-transporte para os(as) empregados(as) que passaram a exercer as atividades à distância. Algumas cláusulas asseguravam o vale-transporte ou reembolso dos valores gastos apenas nos dias em que o(a) empregado(a) se deslocava até a empresa.

## DO TRABALHO REMOTO, TELETRABALHO OU HOME OFFICE

[...] Na hipótese de prestação de serviço na modalidade de Trabalho remoto, Teletrabalho ou Home office as Empresas estarão dispensadas do pagamento de vale transporte e vale refeição, quanto ao último mesmo que regularmente concedido por liberalidade da Empresa.

Em 12% das negociações, havia cláusulas sobre vale-alimentação ou vale-refeição. Embora a maior parte dessas negociações suspendesse o pagamento do auxílio, algumas asseguravam a continuidade.

## BENEFÍCIO DA ALIMENTAÇÃO

As empresas, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, irão garantir para os trabalhadores que eventualmente realizarem atividades em sistema de Home office, revezamento, paralisações temporárias das atividades, férias, férias coletivas ou que estejam compensando banco de horas, a manutenção do benefício de Alimentação no valor integral costumadamente oferecido.



**Escritório Nacional:** Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

**Presidente** - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

**Vice-presidente** - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

**Secretário Nacional** - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo** - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo** - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Diretor Executivo** – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

**Diretora Executiva** - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretora Executiva** - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretora Executiva** - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo** – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretor Executivo** - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

**Diretor Executivo** - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

**Diretora Executiva** - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

#### **Direção Técnica**

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

#### **Equipe técnica**

Daniel Ribeiro

Luís Augusto Ribeiro

Carlindo Rodrigues de Oliveira (revisão técnica)

Geni Marques (revisão)