

**CRESCIMENTO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DECORRENTE DA COVID-19 E  
CONSEQUÊNCIAS**

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Cristina Simões Vieira

Estagiária de Homero Costa Advogados

Em artigo anterior enfatizamos que estamos atravessando um momento sem precedentes, devido à contaminação de milhões de pessoas, em diversos países, em decorrência da COVID-19.<sup>1</sup>

E para diminuir deslocamentos, preservar postos de trabalho e, principalmente, a saúde do trabalhador, uma medida que vem sendo amplamente praticada é a adoção do teletrabalho ou do trabalho home office.

Essa modalidade foi trazida com a Lei nº 13.467, em 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, quando foi inserida na legislação regramentos a respeito do trabalho realizado no âmbito do domicílio do empregado ou à distância.

Nesse contexto, foram acrescentados à CLT os artigos 75-A a 75-E, e o teletrabalho foi conceituado como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Mas “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não

---

<sup>1</sup> [http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/file\\_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/DO\\_TELETRABALHO\\_E\\_O\\_CORONAVIRUS.pdf](http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/file_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/DO_TELETRABALHO_E_O_CORONAVIRUS.pdf)

descharacteriza o regime de teletrabalho”, tal como preceituado no parágrafo único do artigo 75-B.

Aliás o contato, mesmo que esporádico, é salutar como forma de evitar o isolamento e de fazer com que o empregado fique mais próximo dos fatos relevantes e vinculados ao seu empregador e ao seu trabalho.

A norma estabelece que a contratação do empregado para laborar no regime de teletrabalho deve ser precedida de ajuste entre empregado e empregador, mediante contrato escrito, contendo a indicação das atividades a serem desenvolvidas.

Vale mencionar que é permitido seja o regime do teletrabalho pactuado em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (artigo 611, VIII, da CLT).

O legislador trouxe também outras particularidades que merecem ser enfatizadas, como é o caso da obrigatoriedade de indicar, por intermédio de contrato escrito, os meios e equipamentos necessários para o desenvolvimento dos trabalhos, bem como a respeito do reembolso ao empregado das despesas, se por este realizadas.

Outro ponto de considerável relevância está relacionado ao fato de que o artigo 75-E dispõe que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, e que o empregado precisa firmar um termo de responsabilidade e se comprometer a observar as orientações repassadas.

A importância dessa questão se deve ao fato de que a prática do teletrabalho ou do trabalho home office, vem se tornando cada vez mais comum, especialmente nesse momento em que estamos passando em razão da pandemia, consoante já realçado.

E a grande utilização dessa modalidade de trabalho tem propiciado variados debates e discussões, relativamente à interpretação dos dispositivos legais apontados acima, o que levou o Ministério Público do Trabalho a editar, no mês de setembro, a Nota Técnica 17/2020, “com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou home office.”

As principais recomendações presentes na Nota Técnica dizem respeito: (i) respeitar a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando o espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar; (ii) observar e fazer observar os parâmetros de ergonomia e fornecer os equipamentos de trabalho adequados; (iii) oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação; (iv) instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho; (v) observar a jornada contratual; (vi) adotar modelos de etiqueta digital com orientação de toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão do trabalho; e, (vii) atenção especial aos empregados idosos e portadores de deficiência.

As recomendações previstas na Nota Técnica, embora direcionadas com ênfase para o período da pandemia, se aplicam a outros tempos.

Em matéria publicada na Folha de São Paulo, no dia 12 de novembro, o Ministro do TST - Tribunal Superior do Trabalho, Alexandre de Souza Agra Belmonte, destacou que a legislação que versa sobre o teletrabalho precisa ser aprimorada.

O Ministro realçou que “o trabalho remoto, o trabalho home office, foi colocado à prova. É como se fosse um teste durante a pandemia. Tanto que ele aumentou significativamente. Não é justo que isso [custos] seja colocado a esse tipo de ajuste [acordo individual], porque o trabalhador fica totalmente à mercê do empregador. O que se pretende é uma modificação da lei, fazendo o contrário. A regra seria o empregador oferecer equipamento e manutenção, mas, se o empregado tiver e quiser alugar, nada impediria, por exemplo.”

Salientou, mas sem especificar sobre “o conteúdo delas”, que o Governo estuda alterações na legislação trabalhista, notadamente, no que tange ao teletrabalho.

Assim, até que nova norma venha a ser editada, ratificamos posição que manifestamos anteriormente, no sentido de que ao permitir ou determinar a prestação de serviços fora de suas dependências, o empregador deverá orientar o empregado, mediante regras claras, especialmente sobre ergonomia, atribuições a serem desenvolvidas, horários de trabalho para execução das mesmas e pausas.