

DO TELETRABALHO E O CORONAVÍRUS

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio responsável pela área trabalhista do escritório Homero Costa Advogados

Bernardo Gasparini Furman

Advogado Associado em Homero Costa Advogados

Em recente artigo¹ enfatizamos que estamos atravessando um momento sem precedentes, devido à contaminação de milhares de pessoas, em diversos países, em decorrência do Coronavírus (COVID-19).

O impacto da pandemia extrapola o campo da saúde e atinge diretamente a economia, as relações sociais, dentre outros aspectos inerentes ao convívio coletivo.

Diante desse cenário, muitas são as ações que vem sendo adotadas para proteção, como é o caso do isolamento domiciliar visando reduzir a propagação do vírus.

Na seara do direito, uma medida que já está sendo praticada pelos empregadores frente aos empregados, para diminuir o deslocamento de multidões e como forma de tentar preservar os postos de trabalho, é a adoção do teletrabalho ou do trabalho *home office*.

O teletrabalho já estava regulamentado em nossa legislação desde a edição da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que acrescentou à CLT o Capítulo II-A, "Do Teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E.

Entretanto, para maior agilidade na aplicação de providências, o governo federal editou a Medida Provisória 927, publicada no dia 22/03/2020, com o objetivo de incentivar a aplicação de alguns institutos e flexibilizar suas disposições, inclusive do teletrabalho, para beneficiar os empregadores e contribuir para a preservação de contratos de trabalho.

¹ http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/file_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/EM+TEMPOS+DE+CORONAVIRUS++RELACOES+DE+TRABALHO+E+PACTO+SOCIAL.pdf

A Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020, ou seja, até 31/12/2020, sendo admitido que para fins trabalhistas que se trata de hipótese de força maior, nos termos artigo 501, da CLT .

Nesse período, "o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, **que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição**".

As medidas podem ser adotadas em caráter de urgência, para implementação do *home office* de maneira rápida e sem a observância de algumas formalidades.

Logo de início, deve ser realçado que a Medida Provisória, seguindo uma linha semelhante à indicada na CLT, definiu que "considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a 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 art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943."

Portanto, ficou bem delimitado onde os serviços devem ser prestados, não necessitando o tema de maiores esclarecimentos.

De todo modo, prevalece a norma anterior no sentido de que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Foi mantida a previsão contida no inciso III, do artigo 62, da CLT, ficando claro que as normas que regulamentam a jornada de trabalho não se aplicam aos empregados sujeitos ao teletrabalho.

Assim, em razão da dificuldade do controle da jornada o teletrabalhador não tem direito ao pagamento de horas extras.

Porém, se as partes estabelecerem alguma forma de controle, ou se o empregador efetivamente assim o fizer, de modo a permitir a mensuração das horas trabalhadas, serão devidas nestas hipóteses as horas suplementares realizadas.

Na Medida Provisória foi disposto que ficará a critério do empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, para o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como poderá determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

E para viabilizar de forma mais célere essa modalidade de prestação de serviços, foi dispensada a formalização da alteração mediante acordos individuais ou coletivos, e, ainda, o registro prévio no contrato individual de trabalho.

A comunicação em ambas situações poderá ser realizada por escrito ou por qualquer meio eletrônico ao empregado, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Todavia, no comunicado inicial, é importante a indicação de quais atribuições ou atividades que serão desenvolvidas pelo empregado.

Para os empregados que forem submetidos ao trabalho em *home office* não haverá a necessidade de pagamento de vale transporte, mas devem ser mantidos os benefícios, como vale refeição, plano de saúde, dentre outros usualmente concedidos.

Destaca-se que observadas as normas previstas na Medida Provisórias, foi também permitida a utilização do regime para os estagiários e aprendizes.

As disposições relativas à responsabilidade pela infraestrutura, como aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários para a prestação dos serviços em teletrabalho, bem como o reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado (luz, internet, dentre outras), devem constar de política interna ou aditivo contratual firmado em até 30 (trinta) dias após a alteração do regime de trabalho.

Na hipótese do empregado não possuir os meios para a prestação do trabalho de forma remota: (i) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato; ou (ii) o empregador poderá pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial; ou (iii) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período normal da jornada de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.

Consta também da norma que 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.

De outro lado, deve ser cumprido o comando previsto no artigo 75-E, da CLT, ao fixar 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".

Logo, o empregado deve firmar um termo de responsabilidade ou se comprometer, expressamente, a seguir as orientações repassadas.

Nesse sentido, cabe aos empregadores nortear os seus empregados a observarem estritamente as normas de segurança e de higiene do trabalho, podendo utilizar, para tanto, de informativos ou meios análogos.

A prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, e sem a vigilância direta deste, nem sempre significa que o empregado não possa adoecer em virtude de sua execução.

Estudos recentes têm demonstrado que essa modalidade, apesar de se mostrar extremamente atrativa, pode desencadear sérios problemas de saúde. Isso porque a ausência de disciplina no desempenho das atividades, como o momento de iniciar ou de terminar a jornada, a não fixação de pausas para descanso e refeição, ou o silêncio levando ao isolamento pessoal, em diversas ocasiões resultam em depressão.

Desse modo, em razão da prestação de serviços fora de suas dependências, o empregador deverá orientar o empregado, mediante regras claras, quando for o caso, sobre ergonomia, atribuições a serem desenvolvidas, horários de trabalho para execução das mesmas, as pausas, enfim, como deverá proceder de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho. Também é muito importante que essas medidas sejam complementadas em ações desenvolvidas por especialistas da área de saúde.

O que se recomenda, portanto, é a adoção de métodos para prevenir a incidência de infortúnios, o que é benéfico tanto para o empregado, tanto para o empregador, que evitará eventuais responsabilizações e condenações.

É salutar também determinar que os empregados observem as instruções apontadas pelas autoridades, visando à prevenção para evitar contágio com o vírus como, por

exemplo, cumprir as regras de higiene amplamente divulgadas pelos meios de comunicação.

Ademais, boas orientações a respeito do modo pelo qual deve ser procedida a execução da prestação de serviços, como o estabelecimento de um planejamento e rotina de trabalho, além de prevenir doenças, reflete em melhor produtividade por parte do empregado.

Diante das considerações acima, constata-se que o teletrabalho representa uma boa alternativa nesse momento, quando possível a sua aplicação, considerando que reduz a possibilidade de contágio por parte dos empregados, contribui para a preservação de empresas em razão da continuidade da execução de suas atividades, bem como contribui para preservar postos de trabalho.