



Aspectos gerais do trabalho *Home Office*.

O risco de disseminação da Covid-19 atingiu diretamente a relação empregatícia no País, especialmente após o reconhecimento do estado de calamidade pública e a recomendação da Organização Mundial da Saúde para o isolamento social.

Diante do impedimento de locomoção e fechamento dos estabelecimentos comerciais, cuja finalidade é evitar aglomerações de pessoas, a reciprocidade de deveres e obrigações relativas aos contratos de trabalho restaram prejudicadas.

Por sua vez, os empregados estão impedidos de exercerem suas atividades, especialmente porque os estabelecimentos estão fechados e os empregadores com dificuldades diante da escassez dos recursos financeiros para adimplir os salários, alugueres, fornecedores, energia, água, telefone, internet, entre outras obrigações, vez que estão impedidos de abrir seu comércio para auferir renda e subsidiar suas despesas.

Imediatamente, algumas empresas, com o intuito de manter suas atividades e seus colaboradores, ainda que de forma reduzida, tentaram adaptar a rotina para que as tarefas sejam desempenhas no domicílio do colaborador, e para tanto, teriam que alterar o contrato de trabalho da modalidade presencial para o *home office*.

A modalidade de trabalho fora das dependências do empregador está prevista nos artigos 6º, 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com regras específicas para sua validade.

Todavia, com a proliferação da Covid-19 e necessidade de manutenção dos contratos de trabalho, foi publicada a Medida Provisória nº 927/20, que flexibilizou as regras prevista na Consolidação das Leis do Trabalho para as atividades desempenhadas fora das dependências do empregador, denominada de teletrabalho, do qual o *home office* é uma espécie.

Primeiramente vamos expor brevemente as regras contidas na Consolidação das Lei do Trabalho, a saber:

- a) Considera-se teletrabalho toda prestação de serviços executadas fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não constituam trabalho externo;
- b) Na hipótese de o empregado necessitar comparecer na empresa para execução de alguma tarefa específica, o deslocamento não descaracteriza a modalidade. Evidente que o comparecimento não pode ser habitual, para não haver desvio de finalidade;



- c) Caso o empregador opte pelo labor em *home office*, deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho a modalidade, bem como a descrição minuciosa das atividades que deverão ser desempenhadas;
- d) A hipótese de modificação do trabalho presencial para o *home office* é permitido, desde que haja mútuo consentimento entre as partes, com registro em aditivo contratual;
- e) O inverso também é permitido, por determinação do empregador, assegurado um período mínimo de 15 (quinze) dias para transição, mediante aditivo contratual;
- f) Eventuais responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada para prestação do labor remoto, reembolsos de despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas no contrato individual escrito. Os referidos objetos não integram a remuneração do empregado;
- g) Incumbe ao empregador instruir e fiscalizar de maneira expressa e ostensiva os cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregador deve colher assinatura do empregado em um termo de responsabilidade, no qual o colaborador se compromete a seguir as instruções fornecidas.

Feitas as considerações supra, passamos a análise da Medida Provisória, cujo prazo de vigência perdurará enquanto permanecer o estado de calamidade pública, não podendo ser superior a 120 dias, a contar da sua vigência, se não for convertida em lei. Na hipótese de haver a conversão da Medida Provisória em Lei, os dispositivos integrarão o ordenamento jurídico.

Visando o enfrentamento econômico decorrente do estado de calamidade pública e a preservação do emprego e renda, a Medida Provisória nº 927/2020, autorizou os empregadores executar o teletrabalho, com as seguintes flexibilizações:

- a) Considera-se teletrabalho, o labor remoto ou a distância, a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não constituam trabalho externo;
- b) Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, alterar a modalidade de trabalho, do presencial para o teletrabalho (*home office*, trabalho remoto, a distância), bem como determinar o retorno para o presencial, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo;

Neste item temos uma significativa alteração. Antes a mudança teria que ocorrer com mútuo consentimento, mediante contrato individual escrito ou aditivo



contratual, e **com a vigência da Medida Provisória, a alteração passou a ser a critério do empregador, independente de acordo.**

- c) A alteração da modalidade de trabalho, durante o estado de calamidade pública, dispensa o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Antes da edição da Medida Provisória era essencial o registro da modalidade *home office* em contrato individual escrito ou termo aditivo.

- d) É permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes;

Considerando o permissivo da Medida Provisória, o empregador deve se ater ao objetivo dos contratos, para evitar o desvirtuamento do contrato de estágio e de aprendizagem.

- e) O prazo para notificação do empregado é de 48h de antecedência, no mínimo, podendo ocorrer por meio escrito ou eletrônico;

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece o período de transição de 15 (quinze) dias, mediante aditivo contratual, e com a flexibilização decorrente da pandemia a MP reduziu o período para 48h, podendo a comunicação ocorrer por meio escrito ou eletrônico.

- f) É aplicável o disposto no inciso III, do artigo 62 da CLT, relativo a dispensa do controle de jornada ao empregado que labora em regime de teletrabalho.

Neste item, diante da peculiaridade, é importante destacar a necessidade de submeter o caso à assessoria jurídica, especialmente porque diante das inovações tecnológicas, é possível o controle de jornada em trabalho *home office*. Na hipótese de haver controle de jornada, deverá ocorrer o adimplemento das horas extras.

- g) O período 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.

O empregador deve ter cautela, sendo o ideal estabelecer as regras e o período de uso, bem como não exigir do colaborador atividades fora do pactuado em aditivo ou contrato, seja individual ou coletivo.



- h) As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos bem como da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, e também 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;

A flexibilização neste ponto é quanto à possibilidade de firmar o contrato escrito no prazo de até trinta dias, a partir da alteração da modalidade.

- i) 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 a 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.

Depreende-se do exposto, que a Medida Provisória visa flexibilizar as normas trabalhistas, cujo intuito é a manutenção dos contratos de trabalho, entretanto, a aplicação imediata sem a consulta de um advogado especialista poderá resultar em impactos financeiros de grande monta a sua empresa, em razão da ausência de precedentes dessa natureza.

A fim de minimizar os riscos, a Ferreira Júnior Sociedade de Advogados recomenda ao empregador, que proceda a tomada de decisões com prudência e cautela, embasada em fundamentos jurídicos.

Estamos à disposição para prestar esclarecimentos nesse momento delicado e indeciso que atinge diretamente os empregadores.

Contate-nos:

flavio@ferreirajunioradvogados.com.br
simone@ferreirajunioradvogados.com.br
vanessa@ferreirajunioradvogados.com.br
ariadne@ferreirajunioradvogados.com.br