

≡≡≡ PERDA DE VALIDADE
DA MEDIDA
PROVISÓRIA Nº 927,
DE 2020 –
IMPLICAÇÕES EM
RELAÇÃO AO
TELETRABALHO

Informe Estratégico – Perda de validade da Medida Provisória nº 927, de 2020 – Implicações em relação ao teletrabalho

Editada em março deste ano, a Medida Provisória nº 927 perdeu validade no último dia 19/07/2020.

Com isso, os dispositivos que tratam sobre as medidas trabalhistas não mais poderão ser utilizados, na forma e prazos definidos pela Medida Provisória. Porém, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados pelas empresas durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. Isto significa que o ajustado pelas empresas, segundo as regras da Medida Provisória nº 927, continuarão tendo validade jurídica.

No presente informe será abordado, especificamente, o teletrabalho, e a possibilidade de sua adoção com base em outras normas trabalhistas.

1. Teletrabalho.

Enquanto a Medida Provisória nº 927 flexibilizou a utilização do teletrabalho, as normas da CLT são mais restritivas.

Basicamente, os empregados podem ser admitidos para prestar serviços em regime presencial ou teletrabalho, podendo ainda serem contratados para desenvolver trabalhos externos.

Em relação ao teletrabalho, segundo a CLT, a empresa pode admitir empregado em tal modalidade, ou mesmo alterar o contrato de trabalho presencial para teletrabalho, e vice-versa, mas desde que observadas as exigências legais.

Em admitindo empregado, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

De acordo com a CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Portanto, o teletrabalho é exclusivo para atividades em que o empregado utiliza tecnologias de informação e de comunicação para a prestação de serviços.

É permitido o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do trabalhador no estabelecimento, sendo que isso não irá descaracterizar o regime de teletrabalho. Em tal hipótese, para algumas situações de necessidade de serviço, o empregado poderá comparecer ao estabelecimento do empregador, e eventualmente executar atividade de forma presencial.

Legalmente, é permitida a alteração contratual do regime presencial para teletrabalho, mas desde que haja mútuo acordo entre empregado e empregador, devendo a alteração ser registrada em aditivo contratual, assinado por ambas as partes, na presença de, no mínimo, 02 (duas) testemunhas. O aditivo contratual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

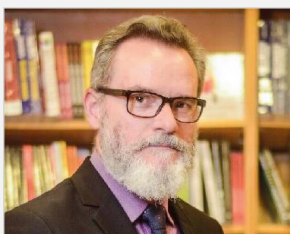
Da mesma forma, também poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mesmo sem a concordância do trabalhador, garantido a este o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, para se adaptar à nova situação, com o correspondente registro escrito da alteração em aditivo contratual.

De acordo com a CLT, o empregador pode ou não assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como, ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Em assumindo, tais disposições deverão estar expressamente previstas no contrato de trabalho, ou mesmo no aditivo contratual, no caso de alteração do regime presencial para teletrabalho. Na hipótese de a empresa assumir tal responsabilidade, os valores despendidos não irão integrar a remuneração do empregado, e nem servirão de base de cálculo para os recolhimentos previdenciários e depósitos do FGTS, além de não repercutir no cálculo do valor do décimo-terceiro salário e das férias anuais.

Importante ressaltar que o empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverá tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir e cumprir as instruções fornecidas, sob pena de ser punido disciplinarmente.

Importante

Expressamente, a CLT autoriza a negociação coletiva em relação ao teletrabalho, no inciso VIII do art. 611-A, podendo as empresas ajustarem com os sindicatos representativos das categorias profissionais condições distintas das previstas na CLT, inclusive em relação a atividades que não utilizam tecnologias de informação e de comunicação.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

