

TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Informe Estratégico – Teletrabalho em tempos de pandemia

Em matéria apresentada num telejornal do Estado do Espírito Santo sobre o teletrabalho, foram prestadas algumas informações equivocadas sobre tal modalidade contratual.

A reportagem ressaltou o grande número de trabalhadores que se encontram trabalhando em sua própria residência com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), o que realmente pode ser constatado na prática, mas fez afirmações que conflitam com as previsões legais em relação ao assunto, ao informar que, legalmente, o empregador tem a obrigação de fornecer os equipamentos tecnológicos para o empregado prestar serviços no regime de trabalho remoto, bem como, que os intervalos das jornadas devem ser respeitados.

Em relação a tais afirmações, demonstrar-se-á, mais adiante, que não estão de conformidade com as normas que tratam sobre o assunto.

Neste aspecto, faz-se necessário, também, delimitar a utilização do regime de teletrabalho em situação de excepcionalidade, como a vivenciada atualmente, em decorrência da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e em situação de normalidade, ou seja, fora do período definido como de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, do Congresso Nacional, com efeitos do dia 20/03/2020 ao dia 31/12/2020.

Igualmente, é importante destacar que na Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, a modalidade de teletrabalho é tratada no Capítulo II-A, introduzido pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, especificamente do art. 75-A ao art. 75-E, enquanto na Medida Provisória nº 927/2020 é tratada no Capítulo II, do art. 4º ao 5º, sendo que em relação a esta as disposições somente poderão ser aplicadas temporariamente, durante o estado de calamidade pública.

Entre ambas previsões, CLT e Medida Provisória 927, há pontos de semelhança, mas há também há pontos de distinção, que é importante conhecer, para evitar questionamentos judiciais e administrativos, no âmbito da Justiça do Trabalho e dos órgãos de fiscalização do trabalho do Ministério da Economia, respectivamente.

Para facilitar, foi desenvolvido o quadro a seguir, na qual são informadas as distinções e semelhanças entre o teletrabalho previsto na CLT e na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020, bem como as informações que contradizem as prestadas na citada matéria do telejornal:

Aspectos	CLT	MP 927
Espaço temporal de aplicação dos dispositivos	Os dispositivos podem ser utilizados, na contratação de empregados no regime de teletrabalho, a qualquer tempo, somente tendo o cuidado de observar as determinações legais.	Os dispositivos da Medida Provisória são aplicáveis somente durante o estado de calamidade pública, com efeitos até o dia 31/12/2020. Porém, como a Medida Provisória é uma norma com eficácia limitada ao prazo total de cento e vinte dias, deverá ser convertida em lei pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade jurídica, e não mais poder ser utilizada na prática.
Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho	A empresa poderá admitir empregado no regime de teletrabalho, ou alterar o regime de presencial para teletrabalho a qualquer tempo, mas desde que observadas as exigências legais.	A empresa poderá alterar o regime de trabalho de presencial para teletrabalho durante o período de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, devendo observar as exigências legais. Outrossim, como informado, a Medida Provisória deverá ser convertida em lei pelo Congresso Nacional,

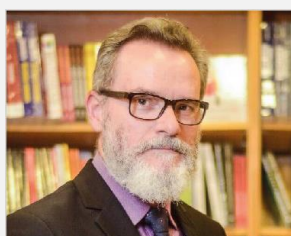
		<p>pois senão perderá sua validade jurídica. Porém, as relações jurídicas que forem constituídas, e que decorrerem de atos praticados durante sua vigência, serão conservadas, visto que as Medidas Provisórias têm força de lei.</p>
<p>Legalmente, considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador</p>	<p>Sim, esta é a previsão legal. Porém, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não irá descaracterizar o regime de teletrabalho.</p>	<p>Sim, esta é a previsão legal. Inclusive, a Medida Provisória utilizou a expressão “preponderante” em relação à prestação de serviços, significando que o teletrabalho constituirá a forma principal de prestação de serviços, mas não exclusiva, podendo o empregador, em alguns momentos, solicitar ao empregado a prestação de serviço presencial, nas dependências da empresa.</p>
<p>O teletrabalho é exclusivo para atividades que utilizam tecnologias de informação e de comunicação</p>	<p>Sim, esta é a previsão legal, não sendo permitida a utilização do regime para outros tipos de atividades.</p>	<p>A princípio sim, mas o inciso II do § 4º do art. 4º prevê que na impossibilidade de a empresa oferecer ao empregado, em regime de comodato, os equipamentos tecnoló-</p>

		<p>-gicos, e pagar por serviços de infraestrutura, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, o que possibilita a realização de atividades distintas das que utilizam tecnologias da informação e comunicação.</p>
<p>O empregador pode alterar o regime de trabalho de presencial para teletrabalho</p>	<p>Sim, mas desde que haja mútuo acordo entre as partes, empregado e empregador, devendo ser registrado em aditivo contratual.</p>	<p>Sim, durante o estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, mesmo sem a concordância do empregado, não sendo necessário o registro em aditivo contratual. Porém, o empregador deverá notificar o empregado da alteração com a antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito, inclusive por meio eletrônico.</p>

Obrigação do empregador de especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado no regime de teletrabalho	Sim, o contrato individual de trabalho, ou o aditivo contratual que alterou o regime de presencial para teletrabalho, deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado.	Não existe tal exigência legal.
Possibilidade de altera�o do regime de teletrabalho para o presencial	Pode ser realizada a altera�o do regime de teletrabalho para o presencial por determina�o do empregador, mas deverá ser garantido ao empregado o prazo de transi�o mínimo de quinze dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.	Desde que o regime de teletrabalho tenha sido ajustado com base na Medida Provisória, poderá ser realizada a altera�o do regime de teletrabalho para o presencial por determina�o do empregador, sem a exigência de concessão de prazo de transi�o, e sem a obrigatoriedade de registro em aditivo contratual.
Responsabilidade pela aquisi�o, manuten�o ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos	Não constitui obriga�o legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual, e tal utilidade não integrará a remunera�o do empregado.	Não constitui obriga�o legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Tal utilidade não caracterizará verba de natureza salarial.

<p>Responsabilidade pela infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto</p>	<p>Não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual, e tal utilidade não integrará a remuneração do empregado.</p>	<p>Não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Tal utilidade não caracterizará verba de natureza salarial.</p>
<p>Responsabilidade pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado</p>	<p>Não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual, e tal utilidade não integrará a remuneração do empregado.</p>	<p>Não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Tal utilidade não caracterizará verba de natureza salarial.</p>
<p>Obrigação do empregador de instruir o empregado quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho</p>	<p>Sim, o empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>	<p>Apesar de não haver tal exigência legal, orienta-se o empregador a instruir o empregado quanto às precauções que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Sugere-se, também, que o empregado assine um termo de responsabilidade se comprometendo a se-</p>

		-guir as instruções fornecidas pelo empregador.
Exigência de controle de horário de trabalho	A princípio não, visto que a CLT prevê expressamente, no inciso III do “caput” do art. 62 da CLT, que não é aplicável ao empregado em regime de teletrabalho o capítulo da CLT que trata sobre a exigência de controle de jornada, estabelecimento de períodos de descanso, direito ao pagamento do adicional noturno e das horas extras.	A princípio não, visto que a Medida Provisória prevê expressamente que é aplicável o disposto no inciso III do “caput” do art. 62 da CLT, que excluiu a exigência de controle de jornada, estabelecimento de períodos de descanso, direito ao pagamento do adicional noturno e horas extras.
Direito do empregado ao pagamento de horas extras	A princípio não, exceto se a houver previsão expressa em sentido contrário no contrato de trabalho ou no aditivo contratual, ou se houver controle de horário, de entrada e saída de dados do computador.	A princípio não, exceto se houver previsão expressa em sentido contrário em aditivo contratual, ou se houver controle de horário, de entrada e saída de dados do computador.
Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para aprendizes	Não.	Sim.
Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para estagiários	Não.	Sim.



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).

