

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## Esclarecimentos acerca do trabalho à distância

A pandemia do coronavírus (COVID-19) impôs uma série de alterações emergenciais nos contratos de trabalho. Sem tempo hábil para formalização das alterações necessárias e por força da questão de saúde pública, muitas empresas implementaram em regime emergencial o trabalho em teletrabalho/home office com a perspectiva de que a retomada ocorreria em breve.

Ocorre que a necessidade de distanciamento social e as medidas de enfrentamento do COVID-19 foram muito além do que todos imaginavam. Passados mais de 12 meses desde o início oficial da pandemia no Brasil, persistem as regras sanitárias e, principalmente, a necessidade de distanciamento físico em todo o Brasil, o que significa dizer que muitas empresas ainda necessitam manter muitos de seus empregados trabalhando das suas casas, apenas de forma remota.

No entanto, no atual momento não está mais em vigor a MP 927, editada em 22 de março de 2020, cujas regras socorreram todas as empresas naquele momento singular, o qual obrigou que a grande parte de empregados executassem seus trabalhos de suas residências, no formato "Home Office", como popularmente é chamado.

Portanto, sem mais legislação extraordinária na forma da MP 927 a reger o teletrabalho/home office, recomendamos que as empresas revisem o modelo de trabalho à distância, adotado por força da pandemia, com o intuito de fazer a transição do modelo para as regras ordinárias sobre o tema, contidas na CLT.

Claro que as alterações contratuais relativas ao teletrabalho/home office realizadas durante a vigência da MP nº 927 permanecem válidas se a situação fática daquele empregado não se alterou desde então, ou seja, se o teletrabalho/home office lá estabelecido continua ocorrendo nos termos do que foi acordado e sob o mesmo motivo decorrente da pandemia, mesmo neste caso sugerimos como ato preventivo de gestão de riscos a revisão acima mencionada.

Temos também situações em que empregados interromperam o trabalho na residência e retomaram as atividades presenciais por um tempo, retornando ao teletrabalho/home office novamente num segundo momento, porém, neste caso, já sem a vigência da MP nº 927/2020, impondo a revisão dos atos e sua adaptação a CLT.

**GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC**

**Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB**

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: [contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br)

Assim, temos a situação de que muitos empregados e empregadores encontraram no teletrabalho/home office uma forma eficiente e satisfatória de execução do trabalho e pretendem continuar com a modalidade independente da pandemia.

Por último, há ainda empresas que estão iniciando projetos de trabalho na modalidade teletrabalho/home office apenas agora, influenciados pela experiência global ou por necessidade de mercado.

Para todas estas situações de teletrabalho/home office recomendamos fortemente que sejam revisadas/editadas com observância às normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a respeito do teletrabalho/home office, pois é a legislação que temos a respeito neste momento.

No quadro abaixo verificamos as principais diferenças entre o que rege a CLT e o que rege a MP nº 927/2020:

Tema	Regra geral da CLT	Regras da MP 927/2020
<b>Alteração para o regime de teletrabalho</b>	Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que <b>haja mútuo acordo</b> entre empregado e empregador.	Permitiu a alteração unilateral do contrato por iniciativa do empregador. A comunicação ao empregado em relação a alteração deveria ocorrer no prazo mínimo de 48 horas de antecedência.
<b>Termo aditivo ao contrato de trabalho</b>	Necessário prévio aditivo contratual em relação a alteração. Por preceder de mútuo acordo, o aditivo deve ser pactuado antes da migração para o regime de teletrabalho.	Ficou dispensado aditivo contratual prévio, devendo ser elaborado no prazo máximo de 30 dias, contado da data da mudança para o regime de trabalho.
<b>Estagiários e aprendizes</b>	Não há legislação ordinária permitindo o teletrabalho para estagiários e aprendizes.	Permitiu o teletrabalho para estagiários e aprendizes.
<b>Retorno ao regime presencial</b>	Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.	Podia determinar o imediato retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Verifica-se, portanto, uma primeira obrigação, a de serem formalizados ou revisados os aditivos contratuais.

Apesar de ainda estarmos em plena pandemia, em que pese ter se encerrado o estado de calamidade pública, já houve tempo para serem providenciados os aditivos aos contratos de emprego e recomendamos fortemente que todos os contratos alterados para a modalidade teletrabalho/home office sejam agora devidamente formalizados na forma prevista na CLT.

Portanto, segundo as disposições do art. 75-C da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho (teletrabalho = trabalho realizado à distância da empresa, seja aonde for, podendo ser na residência do empregado, inclusive) deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas por este. O parágrafo primeiro desse artigo exige mútuo acordo entre as partes, com registro em aditivo contratual para a modificação do regime presencial para remoto. Já o parágrafo segundo desse mesmo artigo estabelece que a reversão do trabalho telepresencial para presencial pode ocorrer por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias ao trabalhador.

Muitas questões podem ser estabelecidas no referido instrumento, mas quatro delas são as mais relevantes e devem obrigatoriamente constar nos aditivos, quais sejam:

- 1) definir se haverá ou não controle de jornada, e se houver controle de que forma ele se dará.
- 2) estabelecer as regras e responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto; e
- 3) orientar ao empregado quanto às questões de saúde ocupacional, em especial quanto à ergonomia, formalizando no aditivo que tratando-se de trabalho à distância e dos limites de fiscalização que a distância impõe, será o próprio empregado o principal agente de controle de sua própria saúde ocupacional, devendo sempre comunicar quaisquer dúvidas, problemas ou necessidades ao seu empregador.
- 4) estabelecer com clareza e minúcia todas as regras em torno da segurança da informação, em especial quanto à confidencialidade, guarda e manuseio dos dados da empresa, assim como o uso das ferramentas tecnológicas no trabalho.

Quanto à eventual indenização ou ressarcimento de despesas do trabalhador em teletrabalho/home office, importante frisar que tal questão depende também de acordo entre as partes, com exceção dos casos em que Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos tragam regramento específico sobre esse ponto.

Usando o bom senso e razoabilidade é fácil entender que tudo aquilo que o empregador **exigir como equipamento** e/ou infraestrutura **especialmente** para a atividade laboral deverá ser reembolsado ou indenizado, pois o trabalhador não pode ser responsabilizado pelo ônus do negócio.

No entanto, como se verifica em muitos casos, o teletrabalho/home office não requer nenhum incremento de estrutura especial para sua realização, sendo que eventual pagamento a respeito decorrerá de negociação

entre as partes, e não por obrigação legal (neste caso confirmar nas CCTs ou ACts se não há disposição sobre o tema).

Evidentemente que sugerimos ser adotado levantamento técnico a respeito, considerando as características de cada atividade e as exigências decorrentes do negócio, tanto para amparar a negociação das partes como para resguardar com evidências o empregador numa eventual demanda judicial ou fiscalização.

A questão da jornada de trabalho talvez seja o mais crítico, tanto pelos desafios do controle à distância como pelos riscos de passivo trabalhista dentro do contexto protetivo da justiça do trabalho brasileira.

A Lei nº 13.467/2017, além de ter acrescentado à CLT as disposições do teletrabalho/home office, artigos 75-A e seguintes da CLT, também acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, que trata do teletrabalho/home office: **não estão abrangidos pelo regime da CLT, que trata da DURAÇÃO DO TRABALHO os empregados em regime de teletrabalho preponderante.** Essa é a previsão expressa da CLT e se essa for a pactuação entre as partes, deve estar prevista em contrato, em cláusula específica.

Não estando o empregado sujeito a controle de jornada, não terá direito à percepção de horas extras, pois pela natureza da atividade o empregador não tem condições de saber os efetivos horários de prestação de serviços. Evidentemente que tal precisão da norma consolidada não se aplica aos casos em que o empregador tiver ferramentas de efetivo controle de jornada e fizer uso delas, como por exemplo, a fixação do horário de início e término das atividades, ou período que o empregado deverá obrigatoriamente à disposição do empregador. Nessa hipótese, deverá o contrato prever qual a jornada, qual a forma de controle, assim como deverá o empregador remunerar as horas extraordinárias prestadas a partir dessa quantificação de tempo de trabalho.

Não resta dúvida que trata-se de uma realidade que permanecerá mesmo após o pleno retorno das atividades presenciais, teletrabalho/home office já era uma tendência global e apenas foi acelerada pelo contexto trazido pelo Covid-19, portanto, reprisamos a indicação de todas as empresas, revisarem, pactuarem ou repactuarem com seus colaboradores na modalidade de teletrabalho, conforme acima tratado.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha.

Para facilitar, foi desenvolvido o quadro a seguir, na qual são informadas as distinções e semelhanças entre o teletrabalho/home office 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:

TEMA	CLT	MP 927
Quando utilizar as regras:	As regras de teletrabalho previstas na CLT podem ser utilizadas a qualquer tempo, independentemente se estes 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 teve 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, 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><b>Legalmente, considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador</b></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><b>O teletrabalho é exclusivo para atividades que utilizam tecnologias de informação e de comunicação</b></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 tecnológicos, 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><b>O empregador pode alterar o regime de trabalho de presencial para teletrabalho</b></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>
<p><b>Obrigação do empregador de especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado no regime de teletrabalho</b></p>	<p>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.</p>	<p>Não existe tal exigência legal.</p>

<b>Possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial</b>	Pode ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mas deverá ser garantido ao empregado o prazo de transição 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 alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, sem a exigência de concessão de prazo de transição, e sem a obrigatoriedade de registro em aditivo contratual.
<b>Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos</b>	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.	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.
<b>Responsabilidade pela infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto</b>	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.	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.



<b>Responsabilidade pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado</b>	<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>
<b>Obrigação do empregador de instruir o empregado quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho</b>	<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 seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>
<b>Exigência de controle de horário de trabalho</b>	<p>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.</p>	<p>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.</p>

<b>Direito do empregado ao pagamento de horas extras</b>	A princípio não, exceto se 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.
<b>Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para aprendizes</b>	Não	Sim
<b>Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para estagiários</b>	Não	Sim