

# PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Diante da declaração da pandemia global da Covid-19, o novo coronavírus, pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no dia 11/03/2020, e as diversas recomendações dos órgãos governamentais para a “reclusão social”, as empresas estão buscando alternativas para viabilizar a continuidade da prestação dos serviços pelos empregados e para manter os postos de trabalho. Um procedimento que vem sendo adotado pelas empresas é o teletrabalho, popularmente conhecido como *Home Office*.

## O QUE É TELETRABALHO?

Segundo a legislação trabalhista, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Assim, para caracterização do teletrabalho **(i)** há necessidade de que o trabalho realizado pelo empregado seja por meio de *notebooks, desktops, tablets, smartphones* e **(ii)** que o teletrabalho seja realizado na maior parte do tempo (preponderantemente) fora do estabelecimento da empresa.

**O comparecimento do empregado às dependências da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho.**

## CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

**Os empregados que prestam serviços em regime de teletrabalho não estão sujeitos ao controle de jornada de trabalho.** Se por um lado, a empresa não está obrigada a controlar/fiscalizar a jornada de trabalho dos empregados em regime de teletrabalho, **por outro lado, os empregados nesse regime não tem direito ao recebimento de horas extras, adicionais noturnos etc.**

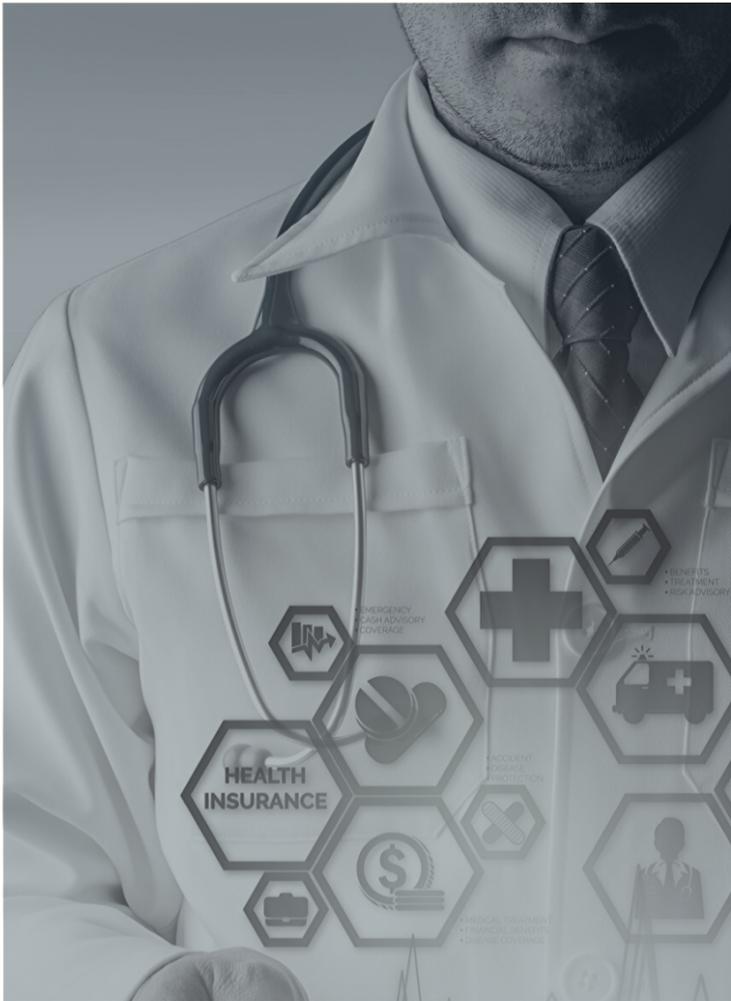
Nada impede, porém, que a empresa, por questões administrativas, opte por controlar e fiscalizar a jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, hipótese em que os empregados passam a ter direito às horas extras, adicional noturno etc.

## DESPESAS DECORRENTES DO TELETRABALHO

As questões sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho no regime de teletrabalho, bem o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, **devem ser previamente combinadas.**

Embora a legislação trabalhista não preveja que os custos e despesas com a aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura sejam arcados pela empresa, recomenda-se que a empresa avalie se o regime do teletrabalho trará custos adicionais no local onde os empregados prestarão seus serviços remotamente, como, por exemplo, com internet, telefone e energia elétrica, para reduzir eventuais riscos dos empregados questionarem na Justiça do Trabalho o reembolso dessas despesas adicionais.

➤ **Cabe lembrar que os pagamentos realizados pela empresa ao empregado para viabilizar o teletrabalho não integram a remuneração.**



## SEGURANÇA DO TRABALHO

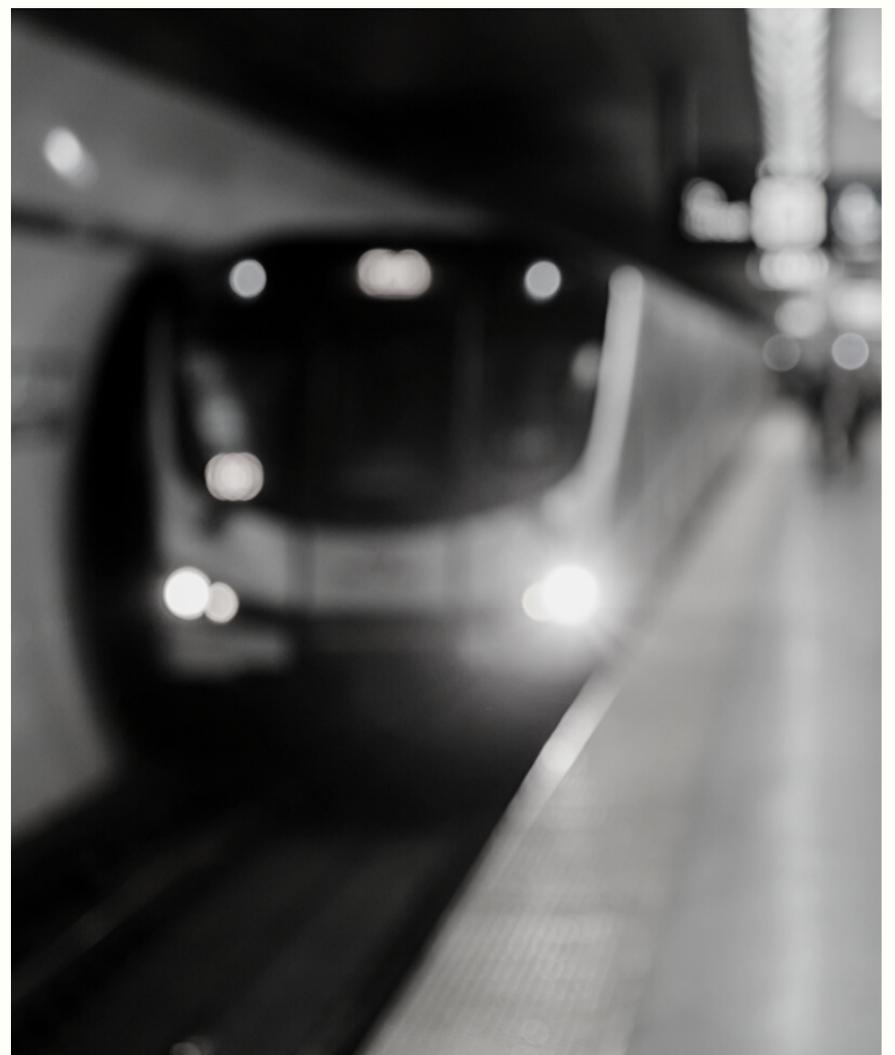
As empresas deverão instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, como, por exemplo, ergonomia, condições de iluminação, uso de equipamento de proteção individual (EPI), devendo os empregados assinarem termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.

No cenário atual da pandemia do coronavírus, como um dos deveres da empresa é o de zelar pela proteção da segurança e saúde dos seus empregados, **recomenda-se que as empresas também instruam seus empregados quanto às precauções que devem ser adotadas para evitar a contaminação pelo coronavírus** e sigam as recomendações oficiais das autoridades de saúde relativamente à prevenção do coronavírus.

## BENEFÍCIOS DURANTE O TELETRABALHO

A prestação de serviços por meio do teletrabalho não suspende ou interrompe o contrato de trabalho. Embora o empregado esteja trabalhando em casa ou outro lugar fora do estabelecimento da empresa, o contrato de trabalho continua em vigor. Dessa maneira, **a empresa deve observar o que dispõe a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e, inclusive, os contratos individuais de trabalho sobre a continuidade de concessão dos benefícios em caso de trabalho não presencial.**

Em relação ao vale transporte, como o Decreto que o regulamenta prevê que o “empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa”, **não há obrigatoriedade de o empregador fornecer o vale transporte quando o empregado estiver trabalhando no regime do teletrabalho.**



## DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DO CORONAVÍRUS

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, conforme determina a legislação trabalhista, deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, devendo ser especificadas as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Geralmente as atividades realizadas no regime de teletrabalho são as mesmas exercidas pelo empregado no regime presencial e com as descrições constantes da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Ainda, segundo a legislação trabalhista, o teletrabalho pode ser estabelecido por mútuo consentimento entre empregado e empresa a partir de aditivo contratual, podendo, posteriormente, segundo a lei, ser realizada a alteração do teletrabalho para o trabalho presencial por determinação da empresa, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias.

O procedimento mais conservador, assim, seria a elaboração de aditivo ao contrato individual de trabalho. Entretanto, diante da atual pandemia que o Brasil e outros países do mundo vêm enfrentando, somado ao número de empregados envolvidos e da urgência que o assunto requer, esse procedimento, muitas vezes, torna-se inviável.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em matéria especial sobre o coronavírus publicada no seu site, informou que no cenário atual de situação de emergência, a adoção do teletrabalho pode ser temporária e **prescindir de algumas etapas formais**, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Assim, uma alternativa para minimizar eventuais riscos, seria a elaboração de comunicado pela empresa, ainda que posterior à implementação do teletrabalho, informando, dentre outros:

- que em razão da pandemia do coronavírus e das recomendações das autoridades governamentais, a empresa adota(ou), para as atividades/cargos possíveis, o regime de teletrabalho, inclusive por questões de saúde pública e segurança do próprio empregado
- que ao término da situação de emergência decorrente do coronavírus, o regime de trabalho voltará a ser presencial
- a responsabilidade para aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária será (ou não) custeada e/ou reembolsada pela empresa e, se a resposta for positiva, o valor a ser pago pela empresa
- instruções quanto às precauções que o empregado deve adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive em relação ao coronavírus
- instruções quanto ao comportamento do empregado no período do teletrabalho, tais como disponibilidade do empregado, verificação de e-mails e outras formas de mensagens eletrônicas por aplicativos, comparecimento do empregado às dependências da empresa para realização de atividades específicas; vestimenta para realização de videoconferências, confidencialidade etc.

Para saber mais, entre em contato com:

Marcel Augusto Satomi - [mrs@machadoassociados.com.br](mailto:mrs@machadoassociados.com.br)