

# NOTA TÉCNICA Nº 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

## MEDIDAS E DIRETRIZES PARA O TRABALHO REMOTO / HOME OFFICE

Com a pandemia decorrente do Coronavírus (Covid-19), o trabalho remoto ou *home office* tornou-se comum no cotidiano de empresas e empregados. A pretexto de garantir a proteção dos empregados no *home office*, recentemente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) editou a Nota Técnica nº 17/2020, indicando medidas e diretrizes que, no seu entendimento, deveriam ser adotadas pelas empresas.

De acordo com a Nota Técnica nº 17/2020, as empresas deveriam, por exemplo, **(i)** elaborar aditivo ao contrato de trabalho contendo (i.a) a indicação da atividade a ser desempenhada pelo empregado no regime de *home office*; (i.b) a indicação do período normal de trabalho; (i.c) a propriedade dos instrumentos de trabalho, o responsável pela instalação e manutenção dos equipamentos, e o responsável pelo pagamento das despesas de consumo e de utilização; **(ii)** implementar de forma gradual a análise ergonômica do *home office*; e **(iii)** elaborar política interna dispendo sobre a jornada de trabalho, gozo de intervalos para refeição e descanso, períodos em que o empregado deverá estar ou não conectado às plataformas de trabalho etc.

Apesar das preocupações do Ministério Público do Trabalho, entendemos que a Nota Técnica nº 17/2020 extrapola o seu papel de orientação, indicando medidas que não encontram amparo legal. A exigência, por exemplo, de implementação de mecanismo de controle de jornada afronta o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos à observância dos dispositivos da CLT relativos à duração do trabalho, como é o caso da obrigatoriedade da anotação da jornada de trabalho e dos intervalos para descanso, repouso e alimentação. Afinal, como o empregado está prestando serviços em *home office*, não é possível identificar com precisão em quais horários o empregado efetivamente está trabalhando ou fazendo uma pausa.

Por sua vez, a CLT, no seu art. 75-E, prevê que cabe ao empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e que “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”. Nesse ponto, a Nota Técnica nº 17/2020, ao dispor que deve ser priorizada e implementada, ainda que de forma gradual, a análise ergonômica do teletrabalho, também não observa o disposto em Lei.

Atualmente, não há dúvida de que o *home office* é uma tendência e que, a rigor, demandaria regulamentações adicionais, que necessariamente devem ser introduzidas por Lei. No entanto, é preciso ter bom senso de todos os envolvidos (empresas, empregados e órgãos de fiscalização) na definição, análise e cumprimento do *home office*, e não burocratizar e desincentivar este regime de trabalho. Assim, esperamos que as medidas e diretrizes indicadas na Nota Técnica nº 17/2020 sejam interpretadas com parcimônia e como recomendações do Ministério Público do Trabalho sobre a matéria, e não como exigências para o trabalho em *home office*, sujeitando as empresas a penalidades.

Para saber mais, entre em contato com:

Renato Silveira - [rsi@machadoassociados.com.br](mailto:rsi@machadoassociados.com.br)

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



**MACHADO**  
ASSOCIADOS