

As Implicações Trabalhistas do Regime de Teletrabalho

O regime de teletrabalho, chamado genericamente por muitos de “home office”, principalmente em razão da pandemia do Coronavírus, tornou-se uma ferramenta muito atrativa para diversas empresas, utilizada neste período para manutenção dos empregos, redução dos custos e preservação da saúde dos trabalhadores. Em decorrência dos bons resultados, mostrou-se uma medida efetiva e que veio para ficar, embora ainda seja objeto de muitas dúvidas pelos empregadores e juristas.

Os estudos apontam que, com os avanços tecnológicos, o regime de trabalho à distância é o futuro e destacam como principais vantagens a redução de custos às empresas e a economia no tempo de deslocamento do trabalhador, principalmente em grandes cidades.

Acompanhando o movimento global do teletrabalho, no Brasil, o tema foi regulado tardiamente pela Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, que definiu o teletrabalho como “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”. A legislação também estabeleceu que os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho são os mesmos daqueles que trabalham no estabelecimento do empregador, ressalvadas suas peculiaridades.

Em razão da decretação do Estado de Calamidade Pública, por ocasião da propagação da COVID-19, o assunto revestiu-se de real relevância neste ano, sendo previsto e modificado pela já revogada Medida Provisória nº 927/2020, que desburocratizou temporariamente as medidas de implementação do teletrabalho, as quais, a partir da revogação da referida MP (19/07/2020), devem ser novamente restauradas nos termos da Lei.

Neste sentido, é muito relevante a observância dos cuidados para o estabelecimento do regime de teletrabalho, já que é um tema recente e cada dia mais utilizado.

De início, ressaltamos a necessidade do contrato e/ou eventual aditamento preverem as regras do trabalho remoto, valendo lembrar que, em caso de alteração contratual, será necessário que a modificação ocorra com antecedência mínima de 15 (quinze) dias ao início do labor nessa modalidade.

Com relação ao controle de jornada, o assunto exige muita atenção. Isto porque, a reforma Trabalhista acrescentou ao artigo 62, da CLT, o inciso III, estabelecendo que as regras de duração e controle de jornada previstas pela lei celetista não se aplicam ao trabalho remoto.

No entanto, tal questão é vista com muitas ressalvas. Isto porque, a jurisprudência tem entendido que não basta a ausência de controle de jornada de trabalho, mas há necessidade da prova, de ônus do empregador, de que não era possível realizar este controle de jornada. Logo, se possível o uso de ferramentas tecnológicas ou outros meios para controlar a jornada de trabalho do empregado, mesmo que o trabalho seja realizado à distância, todo o labor excedente ao limite constitucionalmente previsto deve ser remunerado.

Ainda, é muito importante destacar que, mesmo que não haja a necessidade expressa de controle da jornada de trabalho com anotação de ponto, tal fato não retira a obrigatoriedade do empregador estabelecer e respeitar a jornada de trabalho contratual.

Ou seja, o empregador não pode acionar o trabalhador fora dos limites de horário de trabalho.

Verifica-se, assim que, se comprovada a possibilidade do controle de jornada e/ou que o trabalhador era acionado pela empresa em horários fora de sua jornada contratual de trabalho, este fará jus ao pagamento de verbas como horas extras, adicional noturno, redução de jornada noturna e intervalos inter e intrajornada.

Ademais, o trabalho remoto exige o estabelecimento de medidas de medicina e segurança do trabalho, sendo certo que as empresas devem instruir os trabalhadores, de maneira expressa, sobre os riscos da atividade e as melhores formas de evitar acidentes ou doenças do trabalho.

Por fim, é necessário que o empregador disponibilize todas as ferramentas e softwares (como telefone, internet, fone, computador, câmeras, mobiliário ergonômico, etc) para que o trabalhador efetue suas atividades fora dos limites da empresa ou que, ao menos, indenize o funcionário por tais despesas.

Vê-se, assim, que a adoção do teletrabalho não é tão simples!

Embora a pandemia tenha proporcionado um novo olhar sobre este regime, tornando-o uma realidade e uma ferramenta muito valiosa para as empresas, sua implementação deve ser segura, seguindo regras claras e exigindo-se a adoção de uma série de cuidados pelos empresários para sua prática e manutenção, evitando-se, assim, problemas futuros na justiça.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA