

O Trabalho remoto em tempos de isolamento social.

Introdução:

Nos últimos meses o mundo tem enfrentado uma verdadeira guerra contra a propagação e os efeitos do novo corona vírus (COVID-19), que tem rapidamente se espalhado por todo o globo terrestre, deixando um rastro de pessoas adoecidas.

Diante do rápido espalhamento da doença – característica comum das famílias de vírus que causam infecções respiratórias, como é o caso do COVID-19 -, todos os países já afetados pela doença têm buscado de maneira conjunta soluções e medidas para ao menos conter sua proliferação.

Neste sentido, a medida que vem sido recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) é o isolamento social, que busca como maneira de diminuir a propagação do vírus o isolamento de toda a população.

É claro que certos setores da sociedade não podem se isolar neste momento de crise, como por exemplo aqueles que exercem atividades essenciais na sociedade como médicos, enfermeiros, profissionais da segurança pública, limpeza urbana, etc.

Então, diante da recomendação das autoridades, surgem diversas questões envolvendo o mundo do trabalho.

Como ficam os trabalhadores diante de tal indicação? Como os empregadores devem agir para que seus funcionários estejam protegidos, mas também consigam exercer, na medida do possível sua atividade laboral?

Bem, desde dezembro, quando a propagação do vírus se iniciou na cidade de Wuhan, na China, o epicentro da doença, as autoridades locais logo determinaram que toda a cidade permanecesse em casa e que os cidadãos exercessem suas atividades sem sair de casa.

No Brasil, a maioria dos escritórios também recomendaram que seus empregados permanecessem em casa, exercendo suas atividades remotamente.

Mas quais são as peculiaridades do trabalho remoto? Como devemos denominar essa atividade? Teletrabalho, *homeoffice*? Essa é uma dúvida comum e que este informativo busca esclarecer. Vejamos:

Teletrabalho:

O Teletrabalho ou trabalho remoto são expressões utilizadas para se referir a uma modalidade de prestação de serviço em que o trabalhador realiza suas atividades laborais fora dos limites físicos da empresa, ou seja, à distância.

Tal modalidade tem se tornado popular mundialmente, antes mesmo da propagação do COVID-19, tendo as empresas estabelecido, muitas vezes, um dia na semana para que seus trabalhadores realizem suas atividades remotamente, de casa.

O Teletrabalho ganhou destaque novamente com a Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, quando a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor e inseriu em seu texto normativo o Capítulo II-A, que trouxe disposições acerca do Teletrabalho do artigo 75-A ao 75-E.

Importante destacarmos a própria definição trazida pela lei, que indica 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”* (art. 75-B da CLT). Ou seja, para constituir-se o Teletrabalho é necessário que as atividades sejam realizadas preponderantemente fora dos limites da empresa e utilizando meios telemáticos.

Contudo há de observar-se que essa modalidade de prestação de serviços exige que haja alteração no contrato de trabalho do empregado conforme esclarece o artigo 75-C da CLT.

Destacamos ainda que a alteração do regime presencial para o regime de Teletrabalho necessita de concordância entre as partes, registrado em aditivo contratual (§1º do artigo 75-C da CLT).

É necessário também observar que mesmo antes da Reforma Trabalhista, o trabalho à distância já era mencionado na legislação trabalhista, haja vista que em seu artigo 6º, dispõe a lei que *“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”*. Portanto, havendo os elementos que caracterizam a relação de emprego (artigo 3º da CLT), não pode haver distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador, o trabalho realizado no domicílio do empregado e o trabalho realizado à distância.

Em outras palavras, os direitos do trabalhador CLT são os mesmos no regime de teletrabalho, segundo a legislação trabalhista.

Homeoffice:

Nos tempos de pandemia, como que vivemos atualmente, ficam dúvidas por parte dos empregadores e também dos empregados acerca da formalidade necessária para não seja interrompida a prestação de serviços durante este período de isolamento social.

O trabalho remoto, conhecido popularmente pelo termo *homeoffice*, distingue-se do teletrabalho por ser algo eventual. Isto é, o trabalhador que antes laborava presencialmente, irá, durante um determinado período, prestar seus serviços remotamente, em seu domicílio, fora das dependências da empresa.

Em razão de excepcionalidade, como vivemos atualmente, a alteração do trabalho presencial para o trabalho fora das dependências da empresa pode se justificar sem a exigência de um aditamento contratual.

Outra dúvida que surge é quanto ao fornecimento de vale-transporte, vale-alimentação e vale-refeição. Quanto ao vale-transporte, este pode ser suspenso, tendo em vista que o funcionário não irá se deslocar para a realização de suas atividades, contudo, o vale-alimentação e o vale-refeição devem ser mantidos.

Da Medida Provisória nº 927/2020

Importante destacar que foi editada a Medida Provisória nº 927/2020 onde ficaram estabelecidas medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública que vivemos atualmente.

Nesta MP, ficou disposto no Capítulo II, que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério: *“alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o 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”*.

Tal medida, ainda define como teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância como a prestação de serviços preponderantemente ou totalmente fora das dependências do empregador.

Podemos observar que o legislador não inovou ao editar a MP, utilizando definições já conhecidas no mundo jurídico e mencionadas anteriormente, devendo o empregador observar a determinação imposta no §2º do art. 4º da MP nº 927/2020, onde determina que o empregado

deve ser notificado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas sobre a alteração do regime de trabalho, dando maior segurança jurídica a questão.

Conclusão:

Portanto, elucidadas as diferenças entre o teletrabalho e o *homeoffice*, bem como as disposições da MP nº 927/2020, podemos concluir que durante o período de isolamento social por razão da pandemia do COVID-19, os empregadores que dispuserem dos meios necessários para implementação do trabalho remoto por seus empregados devem assim os adotar, para que se contenha o espalhamento do vírus e preserve a saúde de seus funcionários, devendo observar o prazo de notificação para alteração do regime de trabalho.

Para isso, então, recomenda-se a adoção do teletrabalho, o trabalho remoto (*homeoffice*) ou outro tipo de trabalho a distância para os empregados que trabalhavam presencialmente, sem necessidade de nenhum aditivo contratual, visto tratar-se de situação pontual e excepcional, na forma da lei.