|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | |  |  | | --- | --- | |  | | | **Quinta-feira, 19 de novembro de 2020** | | | **Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na Justiça ( G1 )** **Jornalista:** Marta Cavallini 19/11/20 - O aumento da adesão das empresas ao home office por causa da pandemia fez disparar o número de ações nas Varas de Trabalho. No período de março a setembro deste ano, o número de processos subiu quase 263%, em comparação com o mesmo período de 2019.  Para especialistas, esse aumento se deve à falta de regras mais claras para a modalidade de trabalho, que leva insegurança jurídica tanto para empresas como para funcionários.    A necessidade de assegurar os direitos dos trabalhadores fez com que o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgasse uma série de recomendações em relação ao home office. Entre os pontos estão registro do contrato por escrito, parâmetros da ergonomia, pausas para descanso e adaptação, oferecimento de suporte tecnológico, prevenção de acidentes de trabalho e respeito à jornada de trabalho.  No entanto, essas indicações não têm força de lei, mas serão uma espécie de roteiro utilizado pelo MPT para as denúncias envolvendo a modalidade de trabalho.  O home office, que antes da Covid-19 abrangia ainda poucas empresas no país e era implantado alguns dias da semana, acabou sendo a saída encontrada pelos empregadores durante a pandemia para manter as atividades e evitar o risco de contaminação dos trabalhadores. No entanto, o MPT vê a modalidade como um desafio, já que em muitas empresas o teletrabalho poderá passar de emergencial para permanente, o que reforça a necessidade de fiscalização.  De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) do IBGE, em setembro, havia 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente - 9,5% da população ocupada no período, de 82,9 milhões.  **Limite de jornada e compensação financeira são desafios**  Segundo especialistas, passados mais de oito meses do início da pandemia no país, empresas e trabalhadores ainda têm dificuldade de seguir as regras para esse tipo de trabalho, o que acarreta o risco de ser desrespeitado o limite da jornada de trabalho, previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como 8 horas diárias e 44 horas semanais. Outro problema envolve os gastos dos empregados para trabalhar fora da empresa.  "É fato que o trabalho remoto surgiu como alternativa para manter a prestação dos serviços na pandemia e que atualmente muitas empresas e trabalhadores reconhecem nesta forma de prestação de serviços o modelo mais adequado e eficiente para a realização das suas atividades", opina Ruslan Stuchi, advogado especialista em Direito do Trabalho e sócio do escritório Stuchi Advogados.  "No entanto, a normativa sobre o tema na CLT é ainda muito aberta e precisa ser adotada com outros dispositivos internacionais de normas de regulamentação", completa.  O advogado trabalhista Erick Magalhães, sócio do escritório Magalhães & Moreno Advogados, relata casos de descumprimento do limite da jornada após a adoção do trabalho remoto na crise sanitária.  "Há pessoas que trabalham em casa de 12 a 15 horas diárias porque são obrigados a cumprir essa jornada sob pena de não conseguirem entregar os trabalhos exigidos e de não cumprir as suas metas. Muitos desses profissionais fazem o login em um sistema interno da empresa, uma rede de dados protegida. Mediante os recursos tecnológicos atuais, a empresa dispõe de meios necessários para controlar o tempo de efetivo trabalho do empregado, devendo efetuar o pagamento das horas extras", defende o advogado.  Mayara Galhardo Felisberto, advogada trabalhista do escritório Baraldi Mélega Advogados, lembra que muitas empresas tiveram pouco tempo para se adaptar ao teletrabalho. "A crise sanitária ocorreu de forma repentina e as pequenas e médias empresas não estavam preparadas. A tendência é que, com a manutenção do home office, haja a adequação do ambiente de trabalho do empregado e consequentemente a compensação financeira".  **O que diz a legislação**  O trabalho remoto passou a ser regulamentado pela reforma trabalhista em 2017. A legislação trabalhista determina que a prestação do serviço em caráter de teletrabalho pode se dar em qualquer lugar, sendo preponderantemente fora das dependências do empregador, como na residência do empregado. Não deve haver o controle de jornada pelo empregador, o que impossibilita o direito ao adicional de horas extras, intervalo mínimo entre as jornadas, entre outros direitos. Em regra, o empregado é o responsável pelo controle da sua jornada.  Pela nova lei trabalhista, a adoção do teletrabalho deve constar de forma expressa em contrato individual de trabalho ou em aditivo, por meio de mútuo acordo entre as partes. Deve ser formalizado como se dará o custeio e o fornecimento de materiais e equipamentos necessários para prestação da atividade, como o uso do computador e gastos com a energia elétrica. O empregador ainda é responsável por instruir os empregados sobre regras de saúde, ergonomia e de segurança do trabalho, que devem ser acatadas pelos funcionários.  Segundo Mayara Galhardo Felisberto, há também artigos na CLT que tratam da modalidade. Os artigos 6, 62 e 83 trazem meios para assegurar direitos tanto ao empregado quanto o empregador, pois são diretrizes para realização das atividades remotas. Os artigos 6 e 83, por exemplo, garantem ao empregado o salário base e a igualdade em relação ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador e ao trabalho executado no domicílio do empregado ou à distância.  Já o artigo 62 assegura ao empregador que as atividades remotas são realizadas sem interferência da empresa quanto aos dias e horários de realização, retirando a necessidade de pagamento de horas extras ou indenização, uma vez que o próprio empregado organiza sua jornada.  A advogada afirma que o principal problema do trabalho remoto que leva a ações trabalhistas é justamente o controle da jornada.  “De todo modo, o empregado poderá ingressar com ação pedindo horas extras, intervalo para descanso e refeição e entre o término de uma jornada e o início da próxima. Porém, deverá comprovar que o empregador não só fiscalizava sua jornada como também organizava sua agenda, o que pode resultar na condenação do empregador a pagar pela sobrejornada”, explica.  Segundo Mayara, o artigo 75-C, trazido pela reforma trabalhista, prevê que para contratação ou alteração de atividades presenciais para atividades de teletrabalho é necessário o contrato individual de trabalho entre o empregado e empregador, especificando a modalidade e quais atividades serão realizadas pelo empregado.  “A ausência de contrato específico entre as partes, bem como de treinamentos específicos, poderão ocasionar demandas trabalhistas”, afirma.  A advogada lembra que os empregados que iniciaram as atividades remotas em decorrência da pandemia estavam amparados pela Medida Provisória 927, que perdeu a validade em julho. A MP trazia a previsão da implantação do teletrabalho sem necessidade de alteração no contrato de trabalho e a prevalência dos acordos individuais entre patrões e empregados sobre as leis trabalhistas.  “As empresas e empregados que optarem por permanecer realizando o teletrabalho após 19 de julho deverão regularizar a situação dos empregados o quanto antes, através de um aditivo contratual, evitando eventuais demandas trabalhistas”, ressalta.  **Regime híbrido**  Com a retomada das atividades, muitas empresas estão optando por manter os funcionários em um regime híbrido, ou seja, alguns dias em casa e outros na empresa.  Para Mayara Galhardo Felisberto, a legislação atual não abrange de forma clara os direitos e deveres dos empregados em caso de modalidade híbrida, sendo necessária a criação de legislação regulamentadora, o que já está sendo discutido pelo poder legislativo (leia mais abaixo).  “Enquanto não temos uma legislação específica sobre o tema, a orientação para as empresas que optarem por essa modalidade é realizar um contrato individual com o trabalhador descrevendo quais atividades serão realizadas via home office e quais serão realizadas presencialmente, bem como quais horários e qual será sua forma de controle quando na forma presencial”, indica.  A advogada recomenda ainda a disponibilização da escala de trabalho com antecedência, de cursos para saúde e segurança do trabalho, além de deixar claro ao empregado quais benefícios serão concedidos.  Para os advogados, o trabalho híbrido exige que as empresas continuem atendendo aos critérios do trabalho presencial, sob o risco de serem penalizadas – mesmo que o funcionário tenha acumulado horas extras ou sofra um acidente em dias que esteja de home office.  Segundo o advogado trabalhista Bruno Régis, do escritório Urbano Vitalino Advogados, as empresas precisarão encontrar maneiras de se resguardar. “O primeiro ponto neste sentido é o consentimento do colaborador em relação ao regime que será adotado, seja de forma individual ou em acordo coletivo.”  Régis afirma que o regime de trabalho híbrido veio para ficar, e as empresas terão de começar a impor limites em relação às jornadas de trabalho. “É o que já acontece, por exemplo, com gerentes, que têm seus e-mails e linhas telefônicas desabilitados nos horários de folga e nas férias”, explica.  “A gente tem aconselhado as empresas que ajam com bom senso. Se o colaborador concorda e se para ele é vantajoso manter o regime híbrido, a gente tem dito que a empresa faça isso com cautela, sempre com a anuência do colaborador”, diz.  **Projetos de lei no Congresso**  Há na Câmara dos Deputados e no Senado pelo menos seis projetos de lei que tratam da regulamentação do home office.  Entre os pontos dos projetos estão:   * obriga o empregador a fornecer e manter equipamentos e a infraestrutura adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, e a reembolsar empregados pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. Além disso, torna os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral. * concede prioridade para a prestação de serviços em regime de teletrabalho para empregados com filhos com idade igual ou inferior a 3 anos. * empresa é responsável pelo acidente de trabalho e pela infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. * prevê a implantação do home office apenas no serviço público.   Há ainda a iniciativa do professor da pós-graduação da FMU e especialista nas relações trabalhistas e sindicais Ricardo Calcini, que formou um grupo de trabalho a pedido do deputado Rodrigo Agostinho (PSB-SP) para a elaboração de uma regulamentação mais profunda para o home office.  São 70 pessoas envolvidas, entre advogados, professores de direito, juízes, integrantes do Ministério Público Federal e fiscais do trabalho. Entre os temas abordados estão jornada de trabalho, ergonomia, segurança do trabalho, remuneração e requisitos mínimos respeitados na negociação coletiva. As conclusões desse grupo de trabalho serão levadas para Agostinho. | | |  | | |  | | | **Responsável: Arnaldo Pedace - Tel.(11) 3897-9751 E-mail:** [apedace@sindusfarma.org.br](mailto:apedace@sindusfarma.org.br) **- sindusfarma.org.br** | **Rua Alvorada, 1.280 - Vila Olímpia São Paulo/SP - CEP 04550-004** | | |