|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |
| **Quinta-feira, 19 de novembro de 2020** |
|  **Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na Justiça ( G1 )****Jornalista:** Marta Cavallini19/11/20 - 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) 3897-9751E-mail:** apedace@sindusfarma.org.br **- sindusfarma.org.br** | **Rua Alvorada, 1.280 - Vila OlímpiaSão Paulo/SP - CEP 04550-004** |

 |

 |