

Home office como uma das alternativas em meio à necessidade de isolamento social

Como vem sendo amplamente divulgado, as autoridades de saúde, não só do Brasil, mas mundialmente, vêm alertando para a necessidade de um forte isolamento social, como forma de desacelerar a contaminação da população pelo coronavírus.

Em razão disso, o Governo brasileiro editou, em 22/03/2020, a Medida Provisória 927/2020, que traz um rol de medidas trabalhistas que podem ser adotadas para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado.

Dentre tais medidas, está o trabalho em *home office*.

É importante destacar, de início, que o teletrabalho foi formalmente reconhecido, pela Reforma Trabalhista, como meio válido de prestação de serviços pelos empregados, com a entrada em vigor do Capítulo II-A, da CLT (artigos 75-A a 75-E).

Referidos artigos trazem regras que devem ser observadas para a prestação do serviços em regime de teletrabalho e o conceituam 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”* (artigo 75-B).

Em regra, esse regime de trabalho pode ser não eventual e, em razão disso, foi incluído como uma das hipóteses de isenção de controle de jornada (artigo 62, III, da CLT).

No entanto, o trabalho remoto – ou *home office* – em tempos de coronavírus tem a particularidade de ser eventual. Isto é, o empregado que não trabalha sob essa modalidade de prestação de serviço passa a trabalhar fora da empresa, justamente pela necessidade premente de isolamento social.

Para tanto, a MP 927/2020 trouxe certa flexibilização ao se optar por alterar, durante o estado de calamidade pública, a forma de prestação do serviço pelo empregado:

- Para esse momento, independe da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual do trabalho, sendo permitido também para estagiários e aprendizes;
- O empregado deve ser notificado com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico;
- As disposições relativas à responsabilidade pela infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho de forma remota devem ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, a contar da data da mudança do regime de trabalho;
- Caso o empregado não possua os meios necessários à prestação do trabalho de forma remota (i) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato ou (ii) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período normal da jornada de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador;
- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Nesse sentido, cabe, ainda, às empresas, orientarem seus empregados a observarem estritamente as normas de segurança e higiene do trabalho, por meio do envio constante de informativos nesse sentido.

Por fim, importante ainda ressaltar que o cumprimento de algumas das previsões contidas na CLT sobre trabalho remoto, na situação específica de calamidade pública, ficam excepcionadas, como é o caso, por exemplo, da obrigação do empregador de fiscalizar a estação de trabalho remoto, em razão do caráter emergencial das medidas adotadas pela MP 927/2020.

Nosso Time Trabalhista permanece à inteira disposição para o esclarecimento de eventuais dúvidas.