

BREVES APONTAMENTOS: TELETRABALHO, HOME OFFICE, MP 927

DRA. DANIELA LOPOMO BETETO
OAB/SP 186.667 – OAB/RJ 177.658

SÓCIA DA MONTAGNOLLI,
ALVARENGA, BETETO & EL ATRA
ADVOGADOS ASSOCIADOS - MABE

DANIELA.BETETO@MABEADVOGADOS.COM.BR

+55 11 4613-9350 E 99345-1696

MABE
advogados associados

Montagnolli
Alvarenga
Beteto
El Atra



HOME OFFICE, de forma geral, vem sendo admitido como ESPÉCIE DE TELETRABALHO.

O TELETRABALHO É AQUELE QUE PODE SER PRESTADO PELO EMPREGADO DE FORMA REMOTA, EM QUALQUER LUGAR, E NÃO NECESSARIAMENTE EM CASA. ENTÃO, PODE SER PRESTADO DE UM COWORKING (TELECENTROS, PERTENCENTES OU NÃO À EMPRESA), O TRABALHO CHAMADO “NÔMADE”, OU MÓVEL, EM QUE NÃO HÁ UM LOCAL FIXO, ESPECÍFICO PARA A ATUAÇÃO DO EMPREGADO E AQUELE REALIZADO PELO EMPREGADO QUE ESTÁ EM OUTRO PAÍS, QUE CONTINUA SENDO TELETRABALHO, DENOMINADO TRANSNACIONAL.

DE ACORDO COM A CLT...

ARTIGO 75-B: Considera-se teletrabalho 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 trabalho externo.

O HOME OFFICE, AO CONTRÁRIO, É O TRABALHO EXECUTADO EM CASA. CASA E ESCRITÓRIO SE FUNDEM EM UM MESMO LOCAL.

Embora não exista previsão legislativa expressa sobre o home office, valemo-nos das disposições relativas ao teletrabalho.

A MP 927 NÃO CRIOU O TELETRABALHO

O QUE FEZ A MP 927 DE MAIS RELEVANTE FOI ESTABELEECER QUE O EMPREGADOR PODERIA PASSAR O EMPREGADO COM ATIVIDADES PRESENCIAIS UNILATERALMENTE PARA EXECUTAR SUA JORNADA DE FORMA NÃO PRESENCIAL, EM TELETRABALHO, E ISSO OCORREU EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA, DA CRISE SANITARIA MUNDIAL QUE JUSTIFICAVA E AINDA JUSTIFICA A REDUÇÃO DO TRANSITO DE PESSOAS NAS EMPRESAS.

APÓS A CADUCIDADE DA MP 927, O QUE MUDA É QUE O REGIME DE TELETRABALHO DEVE SER CONSENSUAL.

E QUEM PASSOU AO TELETRABALHO COM A MP 927, PODE CONTINUAR ASSIM?

ENTENDO QUE EMPREGADOS E EMPREGADORES **PODEM, CONSENSUALMENTE (CLT FALA EM MÚTUO ACORDO), POR MEIO DE ADITIVO,** ESTABELECEM A PERMANÊNCIA, A MANUTENÇÃO NO REGIME DE TELETRABALHO, COM PORMENORIZADA ESTIPULAÇÃO DE TODAS AS REGRAS QUE GARANTAM DIREITOS E OBRIGAÇÕES.

OUTRA EXCEÇÃO: A MP 927 ESTABELECEIA QUE EMPREGADOS E EMPREGADORES DEVERIAM FIRMAR TERMOS ESTIPULANDO RESPONSABILIDADE PELOS CUSTOS E DESPESAS EM ATÉ 30 DIAS APÓS O TELETRABALHO. QUEM NÃO FEZ ISSO DEVE FAZER IMEDIATAMENTE, JÁ QUE PELA CLT O RETORNO DO TELETRABALHO AO TRABALHO PRESENCIAL É ATO UNILATERAL DO EMPREGADOR, CABENDO A OBSERVÂNCIA DE PRAZO DE 15 DIAS PARA A TRANSIÇÃO DE ACORDO COM A CLT.

A MP 927 AUTORIZAVA TELETRABALHO DE APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS, POR QUAL MOTIVO NÃO POSSO MANTER ESSA REGRA DESDE QUE OBSERVADOS OS CUIDADOS COM A SUPERVISÃO, COM O ACOMPANHAMENTO DO TRABALHO QUE SERÁ REALIZADO?

O ARTIGO 62, III DA CLT, QUE TRAZ O REGIME DE CONTROLE DO LIMITE DE JORNADA, EXCLUI OS TRABALHADORES EM TELETRABALHO.

CABE O CUIDADO AO EMPREGADOR EM ESTABELEECER LIMITES A QUALQUER ESPÉCIE DE TELETRABALHO, ESPECIALMENTE O TRABALHO EM HOME-OFFICE, ONDE ESCRITÓRIO E RESIDÊNCIA SE FUNDEM, PORQUE CRESCE A CADA DIA O CHAMADO DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO, OU SEJA, O DIREITO DO EMPREGADO EM EFETIVAMENTE DESCONECTAR-SE DA ATIVIDADE LABORAL.

DESAFIO DOS GESTORES...

- ✓ FIM DO IMPROVISO
- ✓ MANTER A PRODUTIVIDADE
- ✓ MANTER O FOCO EM UM AMBIENTE QUE NÃO ESTÁ ADEQUADO
- ✓ MANTER A MOTIVAÇÃO E O SENSO DE EQUIPE
- ✓ CUIDADOS COM FATORES PSÍQUICOS, ERGONOMICOS E A APLICAÇÃO DA NR 17
- ✓ CONTROLE DE ATIVIDADES E SEGURANÇA DE DADOS ACESSADOS PELO EMPREGADO FORA DO AMBIENTE DA EMPRESA
- ✓ DIREITO DO EMPREGADO EM SE DESCONECTAR