



Instruções do MPT para trabalho remoto e novos desafios

Diante da pandemia decorrente da COVID-19 e a consequente restrição de circulação de pessoas, diversas empresas se viram obrigadas a implementar algum regime de trabalho remoto a fim de manter a continuidade a suas atividades. Sabe-se que, mesmo tendo sido iniciada a vacinação no Brasil, ainda haverá um longo caminho para se percorrer até a imunização de toda ou maior parte da população brasileira, sem contar na irreversibilidade dessa modalidade de trabalho em alguns setores.

Desde o início da pandemia, surgiram diversas dúvidas quanto ao regime de trabalho, visto que os dispositivos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) não são suficientes para resolver todos os desafios que envolvem a modalidade de trabalho remoto.

De acordo com a CLT, existe o trabalho realizado à distância ou executado no domicílio do empregado, equiparando-se ao realizado no estabelecimento do empregador, inserido pela Lei nº 12.551/2011, no artigo 6º e parágrafo único da CLT, quando trata da subordinação jurídica inerente às relações de emprego. E, em 11.11.2017, com a chamada Reforma Trabalhista, foi inserido nos artigos 75-A e seguintes o regime de teletrabalho, que é aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, além de ser uma exceção ao controle de jornada.

Em setembro de 2020, o Ministério Público do Trabalho (“MPT”) emitiu a Nota Técnica nº 17/2020¹ com diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho para “*garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou home office*”. Dentre as recomendações, destacam-se os seguintes pontos:

1

https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0glu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc

- (i) **Aditivo.** O MPT recomenda que o contrato de trabalho deverá ter um aditivo por escrito, abordando: duração do contrato, responsabilidade e infraestrutura para o trabalho e reembolso no tocante a despesas relativas ao trabalho.
- (ii) **Tecnologia.** Devem ser oferecidos apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos trabalhadores.
- (iii) **Desconexão.** Que os empregadores adotem o modelo “*etiqueta digital*”, isto é, devem orientar todos os trabalhadores quanto à especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (*bullying*) no ambiente de trabalho.
- (iv) **Ergonomia.** As empresas devem implementar de forma gradual a análise ergonômica do home office, devendo ser respeitadas as normas previstas na NR-17 de análise ergonômica do ambiente de trabalho.
- (v) **Intervalos.** Os empregadores devem garantir aos empregados pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores, com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador.

Ocorre que ainda há lacunas que não estão previstas na CLT e nem na referida Nota Técnica, como é a definição do local da prestação de serviços que envolve a aplicação de descanso em feriados locais e o enquadramento sindical. É que o teletrabalho significa poder exercer o trabalho de qualquer lugar, inclusive fora do território brasileiro.

Há, ainda, empresas que pretendem adotar regime de trabalho remoto parcial, em que há atividade presencial em determinados dias da semana. Nesta situação híbrida, a aplicação de regras previstas na legislação ficaria limitada aos dias em que a atividade fosse realizada à distância ou em teletrabalho.

Também na modalidade de teletrabalho se prevê a obrigação de cláusula para definir o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Com o aumento da demanda de empregados trabalhando em *home office*, criou-se o ambiente perfeito para o crescimento de empresas de administração de benefícios ligados à estrutura de trabalho, com a concessão de benefício pela empresa destinado e bloqueado para pagamento de despesas de concessionárias, como *internet*, luz e água, e compra de mobiliário de escritório.

O aumento do trabalho remoto ainda fará surgir outros questionamentos. Citamos, apenas a título de exemplo, a discussão de emissão de Comunicado de Acidente de Trabalho pelo empregador para acidente ocorrido durante o trabalho remoto. Imaginemos a situação em

que o trabalhador em sua residência, ao se deslocar, escorrega e cai. Nesse caso, deverá o empregador emitir Comunicado de Acidente de Trabalho, pois o trabalho realizado à distância se equipara ao local de trabalho? É cabível ponderar se o acidente ocorreu pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, como determina o artigo 19 da Lei 8.213/91?

Essas controvérsias na modalidade de trabalho remoto ainda serão debatidas e, com o tempo, consolidadas, mas a Nota Técnica citada pode ser vista como mais uma fonte de orientação ao empregador.

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição:



Thereza Cristina Carneiro
(tcarneiro@csmv.com.br)



Ariane Byun
(abyun@csmv.com.br)

Isabella Silva Moreira
(imoreira@csmv.com.br)

This newsletter was created by the Labor Team of CSMV Advogados and is for informational purposes only. It should not be considered legal advice for specific situations. For more information, please get in contact with the partner responsible, Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br). The partial or total reproduction of this newsletter requires the explicit authorization of its authors, in accordance with applicable laws