

Retomada das atividades: trabalho presencial e regime misto de trabalho

BMA Review COVID-19 23.10.2020 3 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Home Office **Cibelle Linero**

COVID-19

E eis que a quarentena ultrapassou (e muito) o período imaginado por todos!

Em março, a esmagadora maioria das empresas foi obrigada a rever o modelo tradicional de trabalho e colocar, sem muita preparação, a maior parte de seus empregados no regime remoto. Com vistas a acalmar as incertezas daquele momento, foi editada a Medida Provisória nº 927 (não convertida em lei)

permitindo uma maior flexibilização de diversas normas, incluindo as atinentes ao teletrabalho.

Agora, sem a MP nº 927 e com um crescente movimento de retorno às atividades presenciais, as empresas ainda precisam se reinventar. Verificamos três movimentos: (i) retorno integral às atividades presenciais, especialmente nos negócios que não comportam atividades à distância; (ii) manutenção do teletrabalho por um período indefinido e (iii) adoção de um regime misto.

O retorno integral às atividades presenciais poderia parecer simples, mas não é. Novas medidas de segurança e medicina do trabalho devem ser implementadas e observadas com extremo rigor, evitando, assim, autuações e responsabilização do empregador pela eventual contaminação de seus empregados. Nessa linha, foi editada a Portaria Conjunta nº 20, que impõe a revisão do layout dos escritórios para permitir o distanciamento social, treinamentos sobre práticas de higiene; uso de máscaras, entre outras medidas.

A extensão do regime remoto até o surgimento de uma vacina ou por outros motivos (como a constatação da redução de despesas advinda desse modelo) demanda o cumprimento integral das normas legais, em especial a execução de contrato ou aditivo ao contrato de trabalho prevendo a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado, além da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos ou de infraestrutura e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. O empregador deverá, ainda, instruir os empregados quanto às medidas de precaução a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho no regime de teletrabalho, e os empregados deverão se responsabilizar por escrito a observar tais instruções.

Já o regime misto se caracterizará pela existência de uma alternância entre o trabalho presencial e remoto. Algumas empresas têm criado sistemas de escalas para não ter, dentro dos escritórios, mais de 50% dos empregados reunidos no mesmo dia. Outras têm permitido aos empregados a livre escolha dos dias em que comparecerão à empresa (*modelo flex*).

A implementação desse regime demanda um pouco mais de cautela. Além de aditar os contratos de trabalho para prever as novas condições de trabalho, incluindo aquelas aplicáveis para os dias em que o empregado trabalhará remotamente, a edição de política interna com regras específicas para esse modelo é medida recomendável.

O maior desafio do regime misto é o controle da jornada, pois, a rigor, apenas quando o trabalho

remoto é preponderante, a empresa está desobrigada de fazê-lo. É controvertido dizer que no regime misto o empregado não estaria sujeito ao controle das horas, ou que o estaria apenas nos dias em que comparecesse à empresa. Uma saída para esse dilema consiste em negociar uma norma coletiva de trabalho, prevendo a possibilidade de se proceder ao controle apenas quando o trabalho é presencial,

ou, alternativamente, estabelecendo meios alternativos de controle da jornada para os dias de trabalho remoto, como a marcação de ponto por aplicativos.

Novos desafios estão diante de nós, mas saídas criativas e seguras são possíveis, cabendo atentar para as particularidades de cada empresa e as atividades de seus empregados.

Este conteúdo faz parte da **BMA Review #69**. **Clique aqui** para acessar os outros artigos ou **veja aqui o arquivo na íntegra**.

Deseja receber nossos informativos no seu e-mail? **Faça seu cadastro**.

LEIA TAMBÉM:

Série "BMA Debates" discute "O mundo do trabalho pós-pandemia: novos desafios jurídicos"; reveja o webinar

Conversão da MP 936 em lei: redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia; vídeo

O que muda nos contratos trabalhistas com a regulamentação da lei 14.020/2020?

Crédito da imagem: Shutterstock

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero