

Lourenço e Aida: O teletrabalho e a Nota Técnica 17 do MPT

Ante o aumento do trabalho remoto, face ao isolamento social causado pela pandemia da Covid-19, o Ministério Público do Trabalho divulgou notas técnicas para auxílio e orientação da atuação das empresas e labor durante a pandemia.



Frisa-se que, embora possam embasar entendimentos, os

documentos contêm notas orientativas, não possuindo, assim, o caráter cogente de uma norma. No presente artigo, busca-se detalhar alguns pontos da nota técnica em referência, sua aplicabilidade e formas de execução pelas empresas das medidas sugeridas.

A Nota Técnica nº 17 de 2020 dispõe sobre proteção e segurança dos empregados que estão laborando em trabalho remoto ou *home office*, sendo assim, preceitua orientações para empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública.

Inicialmente é disciplinado sobre o respeito à ética digital com os empregados, resguardando a autonomia destes quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar. Da mesma forma, deve-se preservar os dados fornecidos pelos colaboradores, protegendo-os no armazenamento da empresa, de modo seguro e restrito.

Na jurisprudência, o entendimento majoritário é pela possibilidade de acesso pela empresa dos e-mails corporativos do colaborador, mas não de seus pessoais. Nessa toada, tal ética deve ser adotada no teletrabalho. Porém, em nossa visão, frisa-se que isso não impede a empresa de possuir regras internas, previstas em seus códigos, de não permitir acessos a sites não relacionados a atividade, enquanto o colaborador estiver logado ao seu sistema. Também entendemos pelo direito do empregador de fiscalizar o cumprimento desta diretriz.

Frisa-se que, quanto ao armazenamento de dados, até mesmo com base na Lei Geral de Proteção de Dados, as empresas devem adotar formas seguras de armazená-los, além de colher autorizações dos funcionários e clientes, para manipulação destes.



Em continuidade, o MPT aponta que o trabalho remoto deve ser registrado por aditivo contratual, o qual deve especificar a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o teletrabalho, bem como o eventual reembolso das despesas custeadas pelo empregado na sua realização. A previsão quanto a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos está inserta em lei, conforme artigo 75, CLT. A norma determina que as disposições relativas a isso deverão constar de aditivo.

A nota prevê também o direito do empregado de ser informado, periodicamente, sobre a sua produtividade e as atividades a serem desempenhadas, sugerindo que estas sejam passadas igualmente a todos os funcionários, para impedir a sobrecarga habitual. Pensamos que a orientação deve ser seguida, com ressalvas. Logicamente, a comunicação entre empregador e empresa é importante neste momento de distanciamento social, sendo que esta deve ocorrer ainda mais ativamente neste período, até mesmo como ferramenta de engajamento. Porém, a autonomia da vontade privada deve ser respeitada, juntamente com o direito potestativo do empregador, sendo que, obviamente sem abusos, este tem o direito de distribuir as atividades, conforme suas estratégias empresariais.

Obviamente que tal distribuição deve respeitar a jornada do funcionário e as funções previstas, porém, entendemos que, não havendo abusos, o empregador tem a liberdade de dirigir o formato de sua atividade.

Mesmo estando em *home office*, é de suma importância o cumprimento de pausas e intervalos para descansos, repousos e alimentações. Isso está previsto na nota e deve ser seguido sempre pelas empresas.

O MPT coloca também que as pausas e os intervalos têm o intuito de impedir a sobrecarga psíquica, ou muscular de pescoço, ombro, dorso e membros superiores, podendo ser passados, também, exercícios laborais. Uma sugestão é que sejam enviados vídeos orientando os colaboradores sobre como realizar tais exercícios.

Uma instrução importante também é para as empresas orientem seus empregados de forma expressa e objetiva sobre as precauções que devem ser realizadas, com o intuito de preveni-los de doenças, físicas e mentais, bem como de acidentes de trabalho. Tal comunicação deve ser realizada pelos canais da empresa, com dicas, instruções para que os colaboradores se mantenham saudáveis física e mentalmente, durante esse período de distanciamento.

Quanto ao fornecimento de equipamentos, entendemos que, nos termos da norma celetista, o fornecimento ou não deve ser combinado com colaboradores através de um aditivo contratual claro e bem elaborado. Sugere-se o que pensamos ser de vital importância, que o setor de tecnologia da informação forneça meios de comunicação com os colaboradores, auxiliando com dúvidas e dificuldades técnicas do time.



De mais a mais, a norma aconselha que as empresas adotem planos de etiqueta digital para a orientação de todo o seu corpo de funcionários. Prevê também que a liberdade de expressão dos profissionais será reverenciada pelos empregadores, posto que há o encargo de ser cumprido, porém, nos casos em que configurarem calúnia, injúria e difamação, não deverão ser tolerados. Pensamos que tal conduta sugerida deve ser seguida sempre pelos empregadores.

Em consonância, a Nota Técnica nº 17/2020 dispõe expressamente sobre a proteção dos direitos dos empregados, sendo de suma importância o respeito ao direito de imagem e voz e de privacidade. Para resguardo das partes, sugere-se que seja realizado um termo de autorização de uso de imagem e voz, sendo este detalhado e explicado ao funcionário. Nesse sentido, o colaborador terá o direito de concordar ou não com a cessão, devendo a empresa respeitar tal opção.

Há orientação também de que a disposição das jornadas contratuais seja adequada aos serviços de teletrabalho, como também com as necessidades familiares dos empregados compatibilizados com as necessidades empresariais. Porém, pensamos que a empresa deverá fazer isso dentro de suas possibilidades. É necessário que sejam respeitadas as jornadas previstas em lei, notas técnicas e convenção coletiva, conforme cada atividade, porém, demais adequações dependerão da anuência das duas partes da relação de emprego, para que não prejudique nenhum dos lados.

Ressalta-se que a nota também objetiva que o trabalho remoto favoreça as pessoas com deficiência e idosos, para a obtenção e conservação de emprego. Recomenda-se nesse período que as empresas mantenham esses colaboradores em seus quadros se possível, cumprindo sua função social, haja vista a dificuldade que eles têm de recolocação, ainda mais em uma época como a que se está vivendo.

Pelo fato de a confecção da nota técnica ocorrer em plena pandemia internacional do vírus Sars-CoV-2, é prescindido que haja prazos específicos ao uso de material realizado pela mão de obra, e restritos apenas ao período de isolamento social do coronavírus.

Por fim, é preceituado a criação da política de autocuidado da empresa com os seus colaboradores, para a identificação de potenciais sintomas da Covid-19, com garantia de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos. Nesse espeque, sugere-se que as empresas criem protocolos de atuação para casos suspeitos e confirmados da doença, sendo que para aquelas companhias que não ofertam planos de saúde aconselha-se um acompanhamento ainda mais próximo das medidas adotadas pelo obreiro doente ou com suspeita.

Quanto à jornada de trabalho, a norma celetista prevê em seu artigo 62, III, a desnecessidade de controle para funcionários em teletrabalho. Porém, caso a empregadora possua formas de realizar a marcação de jornada, prescreve-se que adote esse formato, para evitar eventuais discussões.

Conclui-se, então, que o trabalho remoto é uma realidade que poderá permanecer pós-pandemia. Nesse contexto, foram explanados acima alguns pontos da Nota Técnica 17 do MPT. Embora esta seja elaborada visando um período pandêmico, poderá ser importante até mesmo futuramente. Por esse motivo, importante que empresas e empregados cada vez mais evoluam para o melhor formato, respeitando a legislação e evitando discussões processuais futuras.

Date Created



07/12/2020