

Lourenço e Aida: Como fazer um aditivo de teletrabalho

O teletrabalho é uma forma de prestação de serviços que ocorre, preponderante ou totalmente, em local diverso das dependências do empregador, bem como para sua constituição é necessária a utilização de tecnologias de informação e de comunicação entre colaborador e empresa, de forma que não se



Quando for preciso a presença do obreiro no estabelecimento

da empresa, para que sejam realizadas atividades específicas, não será descaracterizado o teletrabalho, nos termos do parágrafo único do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Da mesma forma que, se for preciso a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, é obrigatório que haja um termo aditivo ao contrato, garantido ao funcionário o prazo de transição de 15 dias para que este se adapte à mudança.

Ocorre que a Medida Provisória nº 927, de 2020, adequou sutis transições em relação ao preceituado na Consolidação das Leis de Trabalho, principalmente em relação aos prazos previstos anteriormente. Durante o estado de calamidade pública causado pela Covid-19, o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Vale destacar que, durante a pandemia, será permitida a adoção do regime também para estagiários e aprendizes, seguindo as mesmas diretrizes de um empregado.

Isso posto, muitas empresas alteraram o regime de trabalho presencial de seus funcionários para o regime telepresencial, vendo-se da necessidade de criarem um termo aditivo, referente à alteração de regimes. Muito embora o aditivo não seja obrigatório nestes tempos de pandemia, este se mostra como uma forma de fornecer segurança jurídica as partes.

Assim, ante a necessidade de elaboração de termos neste sentido, abaixo seguem alguns pontos importantes de constarem do referido documento, de modo a estabelecerem-se corretamente as condições em que ocorrerão os trabalhos.

De início, é estritamente preciso que se especifique a prestação de serviços remotas, como também as atividades e função a serem exercidas pelo trabalhador, se há alguma modificação nesta, bem como no salário a ser recebido.

Vale destacar que, no acordo individual ou coletivo de teletrabalho, 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, apenas se for previsto no contrato. Em consonância, é conveniente acertar que o trabalhador irá realizar seu intervalo intrajornada, uma vez que este não terá controle de jornada, dessa forma não fará jus a horas extras.

Porém, caso a empresa opte por utilizar-se de controle de horários, através dos meios telemáticos, nada a impede. Nesses casos, vale ser específico no aditivo sobre como ocorrerá o controle e que deverá ser respeitado, havendo remuneração legal/convencional em caso de prestação de horas extras.

Além do mais, ponto de grande atenção é que no documento haja especificações referentes à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Em caso de a empresa fornecer os equipamentos, é interessante especificar que o funcionário recebeu os utensílios de labor, e na hipótese de eventuais danos ou avarias nos equipamentos da empresa, por culpa do empregado, é proveitoso pactuar quem será responsável pelo ressarcimento referente aos eventuais gastos dispensados pelo empregador para conserto ou reposição.

Como ainda se faz útil transgredir a forma como o empregador irá reembolsar o empregado pelas despesas arcadas caso convencionalizado que serão quitadas por ele. Pode ser pactuado que a empresa deverá aprovar qualquer desembolso, primordialmente, antes do obreiro pagar com o seu próprio dinheiro.

Caso o funcionário vá arcar com o material, vale a pena estabelecer-se o valor da ajuda de custo, se for o caso, estipulando forma e valor.

Quanto às despesas, é interessante declarar a inexistência de direito à percepção de quaisquer alugueres, pagamento de energia, internet, ressarcimento e/ou indenização decorrente da utilização de parte da residência do trabalhador como estação de trabalho, à exceção do recebimento do salário do funcionário ou caso a empresa pague a ajuda de custo.

Da mesma maneira, é pertinente ajustar no termo, caso a empresa monitore todos os equipamentos e sistemas colocados à disposição do trabalhador para o exercício de suas atividades, sendo que o obreiro assim terá ciência de que isso não represente violação de correspondência, invasão de privacidade, intimidade ou mesmo controle de jornada.

Uma outra dica é transcrever, no termo aditivo, que o empregador irá dar ao empregado todo o suporte necessário para auxiliá-lo na utilização dos instrumentos, bem como especificar que o obreiro terá serviços específicos da empresa para isso, como exemplo a disposição de profissionais responsáveis pelas áreas de tecnologia da informação e administrativa, ou contactar um 0800.

Como em todo contrato de trabalho, o empregador deverá instruir seu empregado para que este tome as devidas precauções a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho, e saliente-se que essas instruções devem ocorrer de maneira expressa e ostensiva. Dessa forma, é estritamente necessário que o obreiro assine o termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as determinações fornecidas pelo empregador e, em caso da ocorrência de algum acidente, que o obreiro informe de imediato a empresa.

É válido acordar que o trabalhador deverá manifestar ao empregador, iminentemente, qualquer tipo de dificuldade em seguir as normas de segurança, ou possível ineficiência das medidas preventivas.

Para segurança, é significativo, também, que no termo aditivo haja uma cláusula que especifique que o funcionário deverá guardar sigilo absoluto de toda e qualquer informação que venha a ter acesso, bem como não as manipule, em decorrência do desempenho de suas funções, sendo elas atinentes à empresa, assim, protegendo-se no tocante a questão dos dados.

À vista disto, em caso de divulgação ou manipulação das informações, é recomendado firmar que tornará passível a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, sem prejuízo da competente ação civil e/ou criminal que o caso vier a merecer.

Com efeito, apesar de contido em medida provisória, prudente prever que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 48 horas, com correspondente registro em aditivo contratual.

Por último, é imprescindível pactuar, no termo aditivo, que todas as demais cláusulas do contrato de trabalho, as quais não forem alteradas pelo aditamento, se mantêm inalteradas em suas demais condições.

Date Created

19/06/2020