

Velosa: As 17 recomendações do MPT para o teletrabalho

A jornada de trabalho foi um dos primeiros temas trabalhistas a serem alterados em decorrência da nova realidade pós-pandemia da Covid-19. Já se passaram meses desde que o *home office* foi incorporado ao dia a dia de muitos brasileiros. E, para garantir a saúde e demais direitos dos trabalhadores nesse período, o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou uma nota técnica com 17 práticas recomendadas para os órgãos da administração pública em relação ao teletrabalho.



O *home office* pode oferecer muitas vantagens, como o

aumento da produtividade e a redução de tempo e despesas com o deslocamento de trânsito e alimentação. Porém, é de extrema importância zelar pela manutenção de direitos e deveres dos trabalhadores, como o respeito à jornada contratual na modalidade de teletrabalho/*home office* e em plataformas virtuais, além de pausas legais e direito à desconexão.

Vejam alguns pontos de destaque:

Infraestrutura de trabalho e ergonomia — É necessário observar as condições físicas e cognitivas de trabalho, como mobiliário, equipamentos e conexão à rede. Além disso, também merecem atenção a forma de organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade) e as relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, *feedback* dos trabalhos executados). Os trabalhadores também precisam ser instruídos quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais. A empresa, por sua vez, deve oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação profissional para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais.

Ajuste de escala para as necessidades familiares — Em teletrabalho, as atividades precisam ser compatíveis com as necessidades das empresas e dos trabalhadores, que possuem responsabilidades familiares. Para isso, é preciso elaborar escalas de trabalho que acomodem as necessidades da vida familiar, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas. Devem ser especificados os horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática no ambiente de trabalho.

Privacidade e uso da imagem — O respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores deve

ser respeitado, como, por exemplo, dando preferência à realização das atividades por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão *online*. Deve-se assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso dos trabalhadores, principalmente quando o conteúdo for publicado em plataformas digitais abertas.

Apesar de importantes, vale lembrar as recomendações do Ministério Público do Trabalho não têm força de lei, pois qualquer alteração na legislação sobre o tema deve ser criada pelo Congresso Nacional ou editada medida provisória pelo presidente da República.

Entretanto, as empresas precisam entender que o teletrabalho exige algumas cautelas, principalmente se a modalidade for adotada de forma definitiva. Isso porque a responsabilidade da culpa *in vigilando* permanece — ou seja, quando o trabalhador, sob a responsabilidade da empresa, sofre algum dano ou acidente que poderia ser prevenido em virtude da fiscalização ou adoção de medidas preventivas pela empresa. Ou seja, mesmo à distância, a empresa pode ser responsabilizada por conta de fatores que sejam desinentes da sua ausência de vigilância sobre aquilo que está sendo feito pelo seu funcionário.

Por isso, a nota técnica não deve servir como um desestímulo para as empresas quanto à aplicação do *home office*, mas, sim, como alerta de que essa modalidade, assim como o trabalho presencial, demanda a vigilância e adequação das empresas às normas trabalhistas, como cumprimento da jornada de trabalho, ter um ambiente adequado para evitar futuras doenças ocupacionais por falta de ergonomia, entre outros. Dessa forma, é recomendável que as empresas tenham um assessoramento jurídico para analisar sua adequação às normas vigentes para implementação do *home office* de forma definitiva.

Date Created

29/10/2020