

Informe 05.06.2020

HOME OFFICE e TELETRABALHO APÓS A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

O home office consiste no trabalho remoto ou à distância, realizado de forma preponderante ou totalmente fora das dependências da empresa.

A MP 927, que autorizou o trabalho em regime de home office durante o período da pandemia, prevê que o empregador comunique o empregado com antecedência de 48h e dispensa a exigência de acordos individuais ou coletivos, nem tampouco a alteração do contrato de trabalho.

Ressaltamos que a CLT prevê o trabalho em home office no domicílio do empregado e realizado a distância, conforme o seu artigo 6º, garantindo os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores internos.

É certo que há uma grande movimentação dos empresários para que muitas funções sejam, mantidas neste modelo, após o término do distanciamento social, tendo em vista os bons resultados alcançados e a redução de custos verificada durante este período.

Entretanto, para a implementação e manutenção do home office é importante a adoção pelas empresas de todos os requisitos formais previstos na CLT, os quais são mais rígidos que os autorizados pela MP 927, como por exemplo, mas não se limitando, a necessidade de previsão expressa do teletrabalho em contrato ou aditivo contratual, com requisitos específicos quanto as atividades e despesas, assim como a exigência de termo de responsabilidade do empregado, quanto a adoção das medidas instruídas pelo empregador como precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Portanto, desde que as empresas se atentem às exigências formais, a manutenção e/ou implementação do home office após o fim da pandemia, torna-se extremamente atraente, principalmente, sob ponto de vista financeiro.

E, além do mais, tal modelo de trabalho, torna-se vantajoso também para o empregado, diante da flexibilidade de suas tarefas e horários, comodidade e conforto do ambiente residencial, qualidade de vida conciliada com uma melhor forma de trabalhar sem a necessidade de perda tempo com deslocamento.

Assim, é recomendado às empresas que tenham orientação jurídica quanto a implementação do home office de forma permanente, evitando-se desta forma eventuais transtornos para a instituição e/ou para o empregado.

Em caso de dúvidas, nossa equipe cível encontra-se à disposição para qualquer esclarecimento.

Bedinelli Advogados

Karine Veraci – Coordenadora Trabalhista

Karine@bedinelli.com.br / contato@bedinelli.com.br

[@bedinelli.adv](https://www.bedinelli.adv)