Machado Meyer

IMPRENSA

CONTROLAR OU NÃO CONTROLAR?

26 DE FEVEREIRO DE 2021

AUTORES

ANDREA GIAMONDO MASSEI
SÓCIA / SÃO PAULO

O trabalho à distância parece ter vindo para ficar. De acordo com uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, a prática deve crescer 30% no mercado brasileiro pós-crise. Embora o teletrabalho tenha caído nas graças das companhias, existem diversas dúvidas jurídicas sobre a questão. Uma delas diz respeito à jornada: é necessário controlá-la em casa?

A Reforma Trabalhista, aprovada em 2017 e parte da legislação vigente, diz que não e que acordos devem ser feitos entre empregado e empregador. O problema que a aplicação Integral do trabalho remoto em caráter de emergência tem causado Interpretações diferentes sobre a lei.

Para remediar os efeitos da pandemia, partiu do Executivo a edição da Medida Provisória 927 em março de 2020, que isentou empregadores de regras estipuladas na CLT para a adoção de teletrabalho, como a necessidade de aceite do empregado para iniciar suas funções na modalidade remota ou aviso prévio de 15 dias e aditivo contratual – o prazo caiu para 48 horas. Além disso, a MP suspendeu a necessidade de fazer uma adição ao contrato de trabalho falando sobre o home office. A medida provisória não foi votada pelo Congresso, o que garantiria sua vigência. Suas disposições tem se mantido de pé apenas pelo decreto de calamidade pública, aprovado pelo Senado em março, que tinha data de validade até dezembro de 2020. O que vai acontecer depois é incerto. Por isso, é preciso se preparar.

Para o especialista em direito empresarial, Marcus Vinícius de Carvalho Ribeiro, embora a CLT explicite que não é preciso supervisionar o tempo de jornada no teletrabalho, empregados em regime de home office transitório (que estão assim exclusivamente por causa da pandemia e que, em algum momento, retornarão às atividades presenciais) devem ter algum tipo de monitoramento. É necessário que as empresas tenham o controle de jornada, pois não há Legislação olhando para esses casos", diz.

Benefícios como cadeira ergonômica e ajuda de custo para despesas de internet e luz também não são obrigatórios legalmente. Mas **Andrea Massei**, sócia da divisão trabalhista do escritório de advocacia**Machado Meyer**, faz um alerta: "Algumas convenções coletivas têm previsões nesse sentido e estipulam taxas fixas mensais que a empresa deve pagar para fins de ajuda no custeio do acréscimo de despesas".

VAMOS COMBINAR

Como prevenção, os Advogados sugerem a criação de uma política interna de home office e a redação de aditivos contratuais. "Se as empresas têm a intenção de permanecer nesse regime, é importante regular seus aspectos: como o teletrabalho vai acontecer, quem é elegível, quais são as questões de segurança, medicina, custeio e equipamentos", diz Andrea.

Segundo Jacqueline Resch, fundadora da consultoria Resch RH, o controle de ponto por meio de acesso à máquina do funcionário tem sido uma opção adotada por algumas empresas. Porém, isso não é necessariamente efetivo na garantia de produtividade e entregas. E mais: lideranças com perfil de micro gerenciamento podem acabar frustradas por não entenderem a forma de produtividade mais flexível que o momento pede.

Neste mundo em que tudo muda constantemente, ninguém – nem o líder – dá conta de ficar no micro gerenciamento -, analisa.

Mas as companhias precisam ficar atentas. Por não haver ainda multas decisões sobre o pagamento de horas extras em regime de teletrabalho, Marcos Vinícius alerta ser imprevisível como os juízes vão julgar o tema daqui para a frente. Porém, se um empregado se sentir excessivamente cobrado e pressionado a trabalhar muito mais horas para dar conta das tarefas e não tiver a intrajornada respeitada, ele poder recolher provas (troca de mensagens em aplicativos como WhatsApp e de e-mails, por exemplo) e requerer indenização por assédio moral e recebimento de horas extras. "É muito fácil comprovar a hora extra considerando conversas por meios eletrônico", diz Marcus Vinícius.

TRÊS ASPECTOS IMPORTANTES

Fornecer condições de trabalho e alinhar direitos e deveres faz a diferença

FERRAMENTAS

O empregador não é obrigado por lei a fornecer ferramentas de trabalho, mas pode ser acionado judicialmente em caso de doença adquirida pelo funcionário durante o teletrabalho. No dia a dia, a falta dessas ferramentas também pode impactar na produtividade individual.

REGRAS

Os trabalhadores que adotaram o teletrabalho durante a vigência da Medida Provisória 927 podem permanecer sem aditivo contratual e aceite. Já os que entrarem nesse regime após o fim da vigência da MP precisarão de aditivo contratual, aceite e aviso sobre home office com 15 dias de antecedência.

É recomendável criar políticas internas descrevendo direitos e deveres de empregados e empregadores.

ALTERNATIVA

Uma alternativa para o controle de jornada é realizar um ritual de metodologia ágil chamado daily. Nele, os membros de uma equipe têm entre 15 e 30 minutos para dar um panorama geral das tarefas que vão realizar no dia, sinalizar para o gestor as entregas do dia anterior e apontar as dificuldades presentes.

(Vocacionados - 26.02.2021)