

COMUNICADO ÀS EMPRESAS

O SINDICATO, diante da declaração da Organização Mundial de Saúde sobre a pandemia de coronavírus em decorrência do aumento no número de casos em escala mundial, vem, por meio deste comunicado, recomendar às Empresas associadas que adotem medidas temporárias para a prevenção e combate à transmissão do COVID-19.

Dentre tais medidas, sugere que as Empresas que assim o decidirem, estabeleçam temporariamente, na medida do possível, o regime de teletrabalho para todos os seus empregados, a fim de conter o risco de propagação e/ou transmissão do COVID-19.

Alternativamente, se tal não for possível, orienta que as Empresas estabeleçam o regime de teletrabalho pelo menos para empregados que apresentem qualquer sintoma relacionado ao COVID-19, de modo a evitar o contato dos colegas de trabalho com pessoas possivelmente infectadas, contendo o risco de contágio entre seus empregados.

Com relação aos cuidados a serem adotados, cada empresa deverá estabelecer como colocará em prática o regime de teletrabalho, como, por exemplo, o fornecimento de equipamentos de trabalho, custos das atividades, etc.

A Lei de Modernização Trabalhista (Lei 13.467, de 13/07/2017) disciplina o teletrabalho no art. 75-B da CLT, assim considerando "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Estará, portanto, no regime jurídico do teletrabalho o empregado que passar a exercer seu trabalho fora da empresa, normalmente em local específico, sem necessidade de se locomover, como na própria residência, por exemplo, usando os recursos da tecnologia da informação e da telecomunicação, por meio da internet, e-mail, WhatsApp, Facebook, para recebimento e envio das tarefas ao/pelo empregado.

Em regra, os teletrabalhadores estão excluídos do controle da jornada. Contudo, aqueles que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, estarão enquadrados no controle da jornada e poderão, se for o caso, fazer jus inclusive a eventuais horas extras.

O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador.

No parágrafo primeiro do art. 75-C da CLT está previsto o "mútuo acordo" para o início do teletrabalho. Neste sentido, enviamos um modelo simples e básico a ser complementado pelas Empresas atendendo as peculiaridades de cada uma.

As principais questões da relação de teletrabalho são regidas pelo contrato entre as partes, sendo que, na falta de estipulação, considerar-se-á que os instrumentos de trabalho relativos à tecnologia de informação e de comunicação utilizados pelo empregado pertencem ao empregador, que deve assegurar a instalação e manutenção, bem como o pagamento das despesas decorrentes.

O SINDICATO permanece à disposição para quaisquer questionamentos.