



## LOPES DA SILVA & ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

### **Coronavírus - Como Agir em relação aos Empregados** **Teletrabalho (home office)**

Em face da pandemia de coronavírus, muitas empresas têm se preocupado, como não poderia deixar de ser, com seu quadro de empregados.

Considerando que uma das principais medidas para evitar a propagação do vírus é a diminuição do contato social, tem-se optado pelo chamado teletrabalho (home office), ou seja, o empregado presta serviços de sua casa, sem necessidade de comparecimento ao seu local de trabalho.

Esse teletrabalho é autorizado e regulamentado pela legislação, desde o advento da chamada “reforma trabalhista”, que introduziu os arts. 75-A a 75-E, tratando do tema.

Assim, para realização desse teletrabalho algumas condições devem ser observadas, quais sejam;

- Contrato ou aditamento de contrato escrito, e expressamente prevendo teletrabalho;
- Possibilidade de alteração do presencial para teletrabalho e vice-versa;
- Para alteração ou retorno do teletrabalho para presencial deve haver um prazo mínimo de 15 dias;
- Deve ser pactuado entre empregado e empregador como se dará o custeio dos equipamentos e despesas que o empregado tiver para realizar o teletrabalho;
- O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

- O art. 62, inciso III da CLT, exclui empregados em teletrabalho do direito de receber horas extras.

Assim, as empresas que quiserem adotar para seus empregados o teletrabalho, poderão fazê-lo, devendo estar atentas para os requisitos acima indicados.

E, considerando que é responsabilidade do empregador zelar pela saúde de seus empregados, cabe ao empregador orientá-lo as maneiras de prevenção ao risco, tais como evitar locais de grande concentração de pessoas, higienizar bem e constantemente mãos, antebraço e rosto, evitar contato físicos, como beijos e apertos de mão.

Deve se considerar que, uma vez estando trabalhando em caso, o empregado não se desloca ao local de trabalho, de modo que não há necessidade de fornecimento de vale transporte no período em que estiver em teletrabalho.

Por outro lado, embora esteja em casa, o trabalhador deve se alimentar, de tal sorte que reputamos deva ser mantido o fornecimento de vale refeição e/ou vale alimentação, se a empresa já fornecer esse(s) benefício(s).

Lembramos, ainda que, de acordo com o § 3º do art. 3º da Lei 13.979/2020 (Lei que trata de medidas emergenciais de enfrentamento ao coronavírus), “será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo”. Assim, os empregados que tiverem que ficar em isolamento ou em quarentena, terão suas ausências justificadas.

*\*Sérgio Schwartzman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.*

*Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil  
Tel: + 55 11 3170-1717 - Fax: + 55 11 3141-1727 - e-mail: [lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br](mailto:lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br)

Copyright © \*2016\* \*Lopes da Silva & Associados\*, All rights reserved.

O escritório Lopes da Silva & Associados - Sociedade de Advogados iniciou o envio de sua Newsletter com informações relevantes para seus clientes, colaboradores e parceiros. Caso não queira mais receber

26/03/2020

ENC: 📧 Home-Office - Você está pronto? 📧  
*nossos e-mails basta responder com a palavra "remover".*

