



TELETRABALHO E PANDEMIA

Prof. Dr. Fernando Belfort

Meus amigos. Na história da humanidade o trabalho humano já passou por vários períodos. Assim se formos buscar a pré-história veremos que o ser humano se preocupava em prover os alimentos e a segurança da casa. Na idade média a maioria da população **feudal** era composta por camponeses. Eles eram responsáveis pelo trabalho nas terras e pela produção agrícola. Na maioria dos casos, os camponeses **trabalhavam** em regime de servidão e se submetiam às exigências de um senhor **feudal**. “Com as primeira e segunda revoluções industriais, as pessoas passaram a dedicar seus esforços em fábricas e na prestação de serviços, realizados pessoalmente”.

Estamos agora na quarta revolução industrial, a revolução tecnológica, o trabalho está passando por transformações novamente. Uma das novidades é a popularização do teletrabalho – o trabalho realizado longe da empresa.

O teletrabalho na nova CLT art. 75-B passa a considerar como teletrabalho "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".

Com a necessidade de isolamento social para conter a propagação do novo [coronavírus](#) no Brasil, empresas têm solicitado que seus empregados trabalhem remotamente.

Na atual situação em que o país se encontra causada pela crise provocada pelo coronavírus (**COVID-19**), as empresas estão tendo que se adaptar para reformular a maneira



como seus colaboradores trabalham e uma das formas mais cogitadas e seguras para a saúde de todos é o teletrabalho.

A medida ainda não é uma quarentena imposta pelo governo, como ocorreu em Wuhan, na China, epicentro da doença. Lá, foi determinado que toda a cidade ficasse paralisada e que os cidadãos exercessem suas atividades sem sair de casa.

Não é todo trabalho remoto que é enquadrado como teletrabalho. Nessa modalidade, a prestação de serviço se dá preponderantemente fora das dependências da empresa. A atividade realizada em casa poderia ser a mesma feita no escritório; o que se diferencia do trabalhador externo, que atende demandas fora da empresa.

Teletrabalho e home office. Segundo o advogado trabalhista Mauricio Corrêa da Veiga, sócio do Corrêa da Veiga Advogados, a CLT prevê que o teletrabalho deverá constar expressamente no contrato ou em aditivo contratual que altere o regime presencial para esta modalidade.

O home office também pode ser utilizado eventualmente pelos empregados, sem um período longo fora do trabalho ou a necessidade de previsão no contrato. Ele aparece como benefício utilizado uma vez por semana ou medida emergencial, como no caso de enchentes, greve no transporte público ou como prevenção contra o novo coronavírus. “Em razão de uma situação de pandemia, a alteração para o home office pode se justificar sem a exigência do formalismo legal”, explica ele

Um ponto importante para se diferenciar é a necessidade de afastamento médico ou de isolamento. Quem for diagnosticado com o **covid-19** tem os mesmos direitos que os demais doentes, com quinze dias de licença pagos pelo empregador. A pessoa fica afastada das atividades, sem trabalhar.

Já quem tiver suspeita de infecção pelo vírus, sem a presença de sintomas, o isolamento, ou quarentena, é a medida recomendada. Se for possível, a pessoa pode continuar trabalhando em casa.

Essa modalidade também pode ser disposta por convenção coletiva.

Até a próxima.