

Curitiba – PR, 26 de março de 2020.

Circular Informativa: 003

**COVID -19 –**  
**TELETRABALHO NOS TERMOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020, DE 22/03/2020, E MEDIDA**  
**PROVISÓRIA Nº 928/2020, DE 23/03/2020.**

Entre as regulamentações das Medidas Provisórias tomadas pelo Governo Federal para amenizar os impactos da pandemia COVID-19, temos a flexibilização da normativa legal referente ao teletrabalho ou trabalho remoto, denominado *home office*.

Vimos por meio desta circular informar alguns pontos básicos que entendemos necessários para a validação do *home office*, caso esta tenha sido uma das medidas adotadas pela empresa.

Primeiramente, a adoção de teletrabalho deve ser formalizada, estabelecendo-se todas as regras de como será disciplinado seu período de vigência, a fim de evitar discussões futuras. A formalização pode ser feita por meio de um documento individual ou por comunicado geral, enviado pelos canais digitais da empresa.

Não menos importante é o conteúdo, motivo pelo qual elencamos alguns pontos de primordial importância a serem observados.

Por se tratar de uma situação atípica, o primeiro ponto que deve estar expresso é a motivação da constituição do documento. Assim, inicialmente sugerimos uma redação no seguinte sentido:

*"Em razão da Lei nº 13.979/2020, que define ausência ao serviço decorrente de falta justificada em razão do COVID-19; ii) do DL nº 6/20, que aprovou o estado de calamidade pública no Brasil, iii) da Medida Provisória 927/2020 que entrou em vigor no dia 22/03/2020, e, iv) também em especial, no Estado do Paraná, no DL nº 4317/2020, publicado na data de 21/03/2020, que elenca as atividades consideradas essenciais e, por consequência, limitou à realização das atividades no ambiente de trabalho, a formalização da instituição do regime de teletrabalho. Assim, vimos através do presente regulamentar durante a vigência do estado de calamidade pública o TELETRABALHO, com fulcro nos artigos 4º e 32º, da Medida Provisória nº 927/2020, nos termos a seguir:"*

Além dessa delimitação, também deve estar expressos a data em que foi realizada a comunicação e a data do início do regime de trabalho.

Com relação à dinâmica deste regime, a questão de ausência de controle de jornada e de como será feita a comunicação com a empresa, de qual forma e em quais períodos, também são informações relevantes e que sugerimos constar no documento.

No que se refere à infraestrutura, tudo deve ser expresso, como, por exemplo, quais os itens que a empresa disponibilizou e que são de sua propriedade ou quais são de propriedade do colaborador, bem como as responsabilidades com relação a este material e as questões que envolvem os danos ao patrimônio, desconto em folha, e demais peculiaridades que forem visualizadas e sejam de importância para empresa.

Outro ponto são as questões que envolvem as despesas, devendo estar regulamentado se a empresa arcará ou não com algum custo do teletrabalho, de que forma será mensurado e reembolsado. Ressalva-se que embora a Medida Provisória neste

# ANDRAUS TOMKIW PETRY GRANDINETTI

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

ponto cite como uma opção do empregador, ela também é expressa no sentido de que qualquer valor pago a este título não terá natureza salarial.

Para os nossos clientes, considerando que há uma determinação de isolamento social familiar, o que por certo inviabiliza mensurar os custos mínimos dispendidos para energia elétrica e *internet*, salvaguardando exceções de colaboradores que não tenham esta infraestrutura e necessitam de uma adequação para realização do trabalho, estamos sugerindo a seguinte redação:

*"As partes acordam que diante da impossibilidade de mensurar os efetivos gastos com internet e energia elétrica para desenvolvimento das atividades, durante a vigência da determinação pública e em razão da determinação de quarentena familiar, que a empresa fica desobrigada a arcar com qualquer custo ou reembolso referente ao consumo de internet e energia elétrica, utilizada para desenvolvimento das atividades"*

Com relação às compensações dos valores já antecipados, como, por exemplo, vale transporte, ou, ainda, a manutenção dos benefícios, também devem estar expressos no documento como serão disciplinadas essas questões.

Em linhas gerais são essas as recomendações que sugerimos aos nossos clientes, ressalvado que o texto acima traz apenas algumas considerações básicas, que devem ser aprimoradas de acordo como quadro real de cada empresa.

Destacamos que a avaliação de um profissional especializado da área é de suma importância para que se possa estudar qual ou quais as melhores medidas recomendadas para cada empresa, bem como a forma mais correta de viabilizá-las, a fim de dar sustentação para manutenção da atividade econômica, quando da normalização das atividades.

**Janaina Alves Pereira**  
**Advogada especialista em Direito**  
**Material e Processual do Trabalho e em**  
**Direito Coletivo**

Contatos:  
Cel / Whats app (41) 99655-1088  
Email: [janaina@atpg.com.br](mailto:janaina@atpg.com.br)  
Skype: janainapereira79  
Telegram: Janaina Pereira  
Site: [www.atpg.com.br](http://www.atpg.com.br)