



Publicado em 11/08/2022 - 15:54

## **Empregador mandou voltar ao trabalho presencial? Veja direitos e deveres do trabalhador**

---

### **As empresas podem exigir o retorno dos empregados aos escritórios? Como isso deve ser feito?**

De acordo com os advogados, a alteração do regime de home office para o presencial pode ser exigida pelo empregador. Contudo, é necessário que seja garantido ao empregado um prazo de transição mínimo de 15 dias para o retorno.

Ruslan Stuchi lembra que o retorno deve seguir os protocolos de segurança necessários e obrigatórios para o momento, conforme determinação do poder público.

Segundo ele, as pessoas incluídas nos grupos de risco também deverão retornar ao trabalho, já que não há nenhuma norma garantindo o trabalho remoto para esses profissionais.

“A única exceção diz respeito à gestante que não tenha concluído o ciclo vacinal ou que se encontre em gravidez considerada de risco”, afirma.

Pragmácio Filho afirma que o regime de teletrabalho precisa ser registrado em acordo individual por escrito e deve haver acordo entre as partes. Já a mudança do teletrabalho para o presencial pode ser feita unilateralmente pela empresa, desde que o funcionário seja avisado com antecedência mínima de 15 dias.

### **O retorno ao escritório precisa estar em contrato ou pode ser feito de forma verbal?**

A alteração do trabalho em home office para o presencial exige formalização por meio de aditivo no contrato de trabalho, segundo Cintia e Pragmácio Filho.

Já Lariane complementa que a convocação deve ser feita de forma escrita por meio de mensagens enviadas por e-mail, WhatsApp ou carta registrada para que o empregador possa comprovar a convocação.

“É muito importante que a empresa registre, por escrito, o aviso mínimo de 15 dias para o retorno ao trabalho presencial”, ressalta Pragmácio Filho.

### **O empregado pode se negar a voltar ao presencial?**

Se o contrato de trabalho foi inicialmente firmado para o regime presencial, o empregado não pode se negar a voltar à modalidade, a não ser que apresente atestado médico que impeça o retorno.

Caso o empregado não atenda à exigência de retorno, poderá ser penalizado com advertência, suspensão ou demissão por justa causa, a depender da gravidade.

Stuchi salienta que primeiro o empregador aplica uma advertência verbal ou escrita. Depois, há uma suspensão de no máximo 30 dias. Em último caso, vem a demissão por justa causa.

### **A volta ao presencial engloba mudança no controle da jornada e no pagamento de horas extras?**

De acordo com Cintia, o trabalho presencial permite o controle de jornada. Assim, com o retorno às atividades presenciais, o empregado tem direito ao pagamento de horas extras.

Pragmácio Filho lembra que quem está no teletrabalho não está sujeito ao controle de horário e, portanto, não tem direito às horas extras. A exceção ocorre quando o empregado, mesmo em teletrabalho, está sujeito ao controle de horário e sob o poder fiscalizatório do empregador.

“Então, quem volta para o trabalho presencial, em princípio, está sujeito ao controle de jornada e tem direito às horas extras se ultrapassar o limite legal”, observa.

### **A empresa pode substituir o pagamento das contas de consumo do empregado que estava em home office por auxílio gasolina, vale-transporte e vale-refeição/alimentação?**

De acordo com Cintia, na alteração do regime de home office para o presencial, o empregador poderá oferecer benefícios ao empregado, como auxílio gasolina, vale-transporte e vale-refeição/alimentação, mas não precisa ser como contrapartida de substituir o pagamento das contas de consumo do empregado em atividade remota.

Para Stuchi, a empresa deixará de pagar as contas do consumo do empregado que estava em home office e voltará a pagar os benefícios estipulados em lei e convenção coletiva.

Pragmácio Filho ressalta que a empresa não é obrigada a custear as despesas dos funcionários em home office, mas, em caso de pagamento, isso deve constar em contrato escrito.

“Da mesma forma, quando o empregado volta para o presencial, vale o que está escrito no contrato. E não há obrigatoriedade de a empresa pagar gasolina ou transporte e alimentação. O que prevalece é o que está previsto nos acordos e convenções coletivos”, afirma.

### **Como ficam os empregados que estão trabalhando fora da cidade onde a empresa está localizada?**

Segundo os advogados, o empregador pode pedir o retorno às atividades presenciais na localidade de lotação do empregado, conforme estabelecido no contrato. Na hipótese de impossibilidade de retorno, a relação de trabalho ficará prejudicada.

“Trata-se de uma questão interessante. Empregados saem da localidade onde trabalham e vão para outros lugares enquanto estão no regime de teletrabalho. Mas, quando há a determinação de retorno ao regime presencial, devem custear o retorno para a localidade do contrato, porque de fato não houve transferência por determinação do empregador”, explica Pragmácio Filho.

Para Stuchi, o empregado pode tentar negociar a possibilidade de continuar em home office.

### **A empresa precisa ressarcir as despesas que esses empregados que trabalham em outra cidade venham a ter com a volta ao escritório?**

Segundo os advogados, o empregado que alterou por conta própria seu domicílio durante o home office não tem direito ao ressarcimento das despesas com o retorno. O reembolso só ocorre se as alterações de local forem determinadas pelo empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destaca que o empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial caso o empregado tenha optado por trabalhar remotamente fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

### **Os empregados que receberam equipamentos para trabalhar em casa são obrigados a devolvê-los à empresa?**

Sim, os equipamentos fornecidos pela empresa deverão ser devolvidos com o retorno às atividades presenciais ou com a extinção do contrato de trabalho.

### **O empregador pode abrir exceção e permitir que parte dos funcionários continue em trabalho remoto?**

As atividades presenciais poderão ser alteradas de forma permanente para o regime remoto, desde que seja formalizado no contrato de trabalho, com a concordância de ambas as partes.

“O empregador é completamente livre para organizar a empresa do jeito que preferir. Se a empresa quer uma parte em regime presencial e outra parte em regime de teletrabalho, basta acertar com cada empregado. Não há uma obrigatoriedade de ser todo em regime presencial ou todo em home office”, diz Pragmácio Filho.

### **Se a empresa optar pelo trabalho híbrido permanente, ela precisa formalizar isso entre os funcionários?**

De acordo com Cintia, a legislação trabalhista estabelece que qualquer alteração no regime de trabalho deverá ser formalizada por meio de registro em aditivo contratual.

“O mais prudente é que a empresa faça um aditivo do contrato de trabalho com as condições acordadas. E tenha um controle dos dias e horário dos dias presenciais”,

pondera Lariane.

Para Stuchi, para ter maior segurança jurídica, o empregador deve registrar tudo por meio de aditivo contratual. Esse documento deverá conter um termo de instrução sobre o trabalho home office com todas as atividades que o trabalhador precisa exercer de sua casa.

Pragmácio Filho aponta que é comum as empresas determinarem a jornada híbrida, mas esse acerto deve sempre estar em contrato.

Fonte: G1

<https://www.bancariosgo.org.br/noticias/noticias/empregador-mandou-voltar-ao-trabalho-presencial-veja-direitos-e-deveres-do-trabalhador/>

**Veículo:** Online -> Site -> Site Sindicato dos Bancários - Estado de Goiás