

## **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**

---

*Como isso deve ser feito? O empregado pode se negar a voltar ao presencial?*

Empresas que decidiram voltar definitivamente ao trabalho presencial devido ao avanço da imunização e queda de casos e mortes por Covid-19 podem exigir o retorno dos empregados que estavam em home office sem um tempo para adaptação?

### **Podem se recusar a voltar para os escritórios?**

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.

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

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

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.

A convocação pode 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"

### **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.

Salienta-se 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?**

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

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"

### **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?**

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.

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.

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"

### **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"

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"

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

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"

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.

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

advogados trabalhistas Cíntia Fernandes, sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, Ruslan Stuchi, sócio do Stuchi Advogados, e Eduardo Pragmácio Filho, sócio do Furtado Pragmácio Advogados.

<https://www.jornal-sisderesp.com.br/l/trabalho4/>

**Veículo:** Online -> Blog -> Blog Sisderesp