

SEMESG

 **COVAC**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Boletim Trabalhista | COVID-19

03 de abril de 2020.

MEDIDAS NA ÁREA TRABALHISTA ORIENTAÇÃO SOBRE O TELETRABALHO MP 927/2020

Visando melhor responder aos questionamentos advindos da especial circunstância que vivenciamos, em razão do Covid-019, principalmente no que diz respeito ao Teletrabalho, previsto na CLT, artigos 75-A ao 75-E da CLT, e ainda, da MP 927/2020 art. 4º e 5º, nos servimos do presente para esclarecer sobre os procedimentos a serem adotados.

Como é de conhecimento o Teletrabalho é assim considerado como sendo 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.” (art. 75-B da CLT)

Diante da Pandemia, declarada pela OMS no começo de fevereiro de 2020, bem como diante da Lei de Quarentena e decretos estaduais determinando o isolamento social, em 22/03/2020 o Governo Federal, após declarado o estado de Calamidade Pública, publicou a MP 927/2020 que dentre outras disposições, flexibiliza ao empregador a utilização do teletrabalho, trabalho remoto ou outro trabalho a distância, vejamos:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da

informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Diante desta nova realidade o Ministério da Educação (MEC), como é de conhecimento, autorizou a substituição de disciplinas presenciais por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação em cursos que estão em andamento.

CONTRATO ESCRITO E EQUIPAMENTOS PARA O TELETRABALHO

Diante do contexto, temos que todo e qualquer teletrabalho adotado pelas Instituições de Ensino Superior, seja para o corpo docente como para os empregados administrativos, deverá ser adotado por meio escrito, conforme determina o art. 4º, § 3º da MP 927/2020 e art. 75-C da CLT.

Ainda, é imperioso observarmos, no caso, como se dará a utilização de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Caso o funcionário já possua o equipamento necessário, a princípio não haverá maiores modificações, mas no contrato deve ser colocada cláusula específica sobre os equipamentos do empregado e que estes estão em conformidade com as necessidades do empregador.

No entanto, caso o empregado não possua os equipamentos, este poderá adquirir com o devido reembolso da IES ou a IES poderá ceder os equipamentos necessários passando a guarda para o funcionário e realizando contrato de mútuo entre as partes, deixando claro que neste caso aplica-se o art 75-D da CLT:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

DO DIREITO DE IMAGEM E VOZ

Chamamos à atenção quanto ao direito de imagem e voz dos docentes que estão lecionando à distância, pois conforme este direito está previsto dentre os direitos e garantias fundamentais resguardados pela CF em seu art. 5º, bem como regulamentado nos artigos 11 e 20 do Código Civil.

O direito à voz possui duplo conteúdo: o patrimonial, conforme o princípio de que ninguém pode se enriquecer à custa de outra pessoa, e o moral, por ser um dos atributos dos direitos da personalidade, que possui proteção constitucional e legal (artigo 5º, XXVIII, a, da Constituição e artigos 11 e 20 do Código Civil).

Dessa forma, a utilização da voz e da imagem do empregado, sem a autorização dele, para uso em atividade lucrativa do empregador, confere ao trabalhador o direito a receber indenização, não só por danos materiais, mas também por prejuízos morais.

Portanto, sempre que a IES utiliza de foto, gravação de voz, ou gravação de imagem de um funcionário, para uso da empresa ou para divulgação de qualquer natureza é necessária a permissão para usar essa imagem ou gravação.

Neste contexto temos que analisar que o corpo docente ao ministrar aulas através da plataforma utilizada pela IES, seja ela qual for, deverá permitir o uso da sua imagem e voz, ainda que para uso restrito ao semestre em curso.

Caso a IES vá utilizar da gravação das aulas (imagem e voz) por período superior ao semestre em curso, deverá providenciar cláusula específica de cessão do direito de imagem para este fim, ou termo de cessão de imagem, voz e nome.

Caso a IES não utilize posteriormente as imagens e voz do professor, no termo de cessão deve haver a informação do período de utilização, ainda que haja necessidade de prorrogação, o que poderá ser ajustado com aditivo contratual.

DO CONTEÚDO – MATERIAL ELABORADO

Como é de conhecimento, o professor recebe pagamento pela hora aula e o entendimento adotado pela Justiça do Trabalho é no sentido de que o valor da hora aula contempla não somente o período que o professor está em sala de aula (seja ela virtual ou não), mas também as atividades extraclasse, tais como: estudos, planejamento de aulas, avaliação, o aperfeiçoamento profissional, avaliação de provas e registro de notas.

Sendo assim o material elaborado para as aulas virtuais, seria contemplado pelo pagamento da hora aula, não havendo necessidade de remuneração específica para esta finalidade, principalmente se o material não for disponibilizado pela IES na plataforma.

Por outro lado, temos que algumas normas coletivas de trabalho, a exemplo do Estado de São Paulo, possuem a previsão de pagamento de um adicional pela hora atividade, o que por si só remuneraria o tempo dispendido pelo professor, fora do estabelecimento de ensino, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos.

Por outro lado, caso a Instituição de Ensino venha a solicitar que o professor elabore material didático específico para disponibilizar ao aluno, ainda que na plataforma virtual, temos que neste caso deve haver o devido pagamento pelo material elaborado pelo professor, ou até mesmo previsão no contrato a ser firmado para o teletrabalho.

PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS

Destacamos, desta forma que a Instituição de Ensino deve adotar:

1. Verificar junto ao corpo docente e ao administrativo, se possuem equipamentos eletrônicos para a realização da atividade via teletrabalho;
2. Adotar, por escrito o contrato de teletrabalho, enviando via eletrônica comunicado com antecedência de 48h com o termo aditivo, solicitando o aceite do funcionário.
3. Para os profissionais que não tiverem equipamento eletrônico hábil para o teletrabalho, providenciar o reembolso caso o profissional venha a adquirir algum equipamento específico (desde que comprovada a aquisição), ou providenciar o equipamento necessário firmando contrato de mútuo (clausula que pode ser inserida no aditivo contratual a ser firmado).
4. Para o corpo docente, no contrato por escrito firmar clausulas de cessão de voz, imagem e nome, ou caso entenda melhor firmar Termo de cessão neste sentido.
5. Para o corpo docente, caso haja a necessidade de elaborar material didático específico providenciar a devida remuneração.

SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE
EDUCAÇÃO SUPERIOR DO ESTADO DE GOIÁS - SEMESG