

Os efeitos da pandemia no retorno ao trabalho e os cuidados preventivos

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
(CCIJB/São Paulo)

21/10/2021

Os efeitos da pandemia no retorno ao trabalho e os cuidados preventivos

1. Aspectos legais

2. Novas situações que poderão surgir como consequência do retorno ao trabalho

1. Aspectos legais

A. Teletrabalho como modelo de contrato de trabalho trazido pela reforma trabalhista

➤ **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):**

- Trata de teletrabalho e exclusão do Capítulo da “Duração da Jornada de Trabalho” (artigos 62, inciso III; e artigos 75-B, 75-C, 75-D).

➤ **Antes e depois das MPs:**

- Por negociação coletiva, em relação ao home-office ou trabalho híbrido.

1. Aspectos legais

B. Projetos de lei sobre o teletrabalho, home-office e trabalho a distância



Câmara dos Deputados

- PL 4505/2008 – Luiz Vellozo Lucas (PSDB-ES): não atual
- PL 4793/2012 – Carlos Bezerra (MDB-MT): não atual
- PL 3.907/2020 – Celso Maldaner (MDB-SC): **+ flexível**
- PL 4.831/2020 – Deputado João Daniel (PT-SC): **não** flexível
- PL 3.915/2021 – Deputado Bosco Costa (PL-SE): **não** flexível
- PL 4.931/2020 – Deputado Pedro Paulo (DEM-RJ): **+/- flexível**
- PL 2.251/2020 – Deputado Cleber Verde (Rep-MA): **não** flexível



Senado Federal

- PLS 3.512/2020 – Senador Fabiano Contarato (REDE-ES): **não** flexível
- PLS 4.044/2020 – Senador Fabiano Contarato (REDE-ES): **não** flexível
- *PLS 612/2021 – Senador Confúcio Moura (MDB-RO)*

1. Aspectos legais

C. Leis e projetos de lei sobre saúde no ambiente de trabalho

- **Nota Técnica PGT 17/2020**: recomendatória.
- **NR 17 (Anexo II) – Portaria 3.214/1978**: mudança quanto à segurança e saúde – ergonomia.
- **Lei 14.151/2020** – gestantes:
 - Objetivo: enquanto perdurar o estado de emergência de saúde nacional (Portaria MS 188/2020), se não houver possibilidade da gestante fazer home office, a empregada deverá ser afastada do trabalho para fins de isolamento social.
 - Consequências: custos e/ou medidas judiciais para que o INSS pague o benefício previdenciário do auxílio-doença.
- **NT SEI 56.376/2020 e NT MPT GT 20/2020 (item 7.1)**: Covid-19 como doença ocupacional.
 - PL 2251/2020 (Deputado Cleber Verde – Rep/MA): responsabilidade objetiva do empregador quanto à Covid-19 no ambiente de trabalho (classificação como acidente do trabalho).
 - ADIs 6342, 6344, 6348, 6352, 6354 de 2020 contra a MP 927/2020 (*Art. 29 – Os casos de contaminação do coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal*) – ainda sem decisão definitiva do STF, só foi apreciada a liminar.

2. Novas situações que poderão surgir como consequência do retorno ao trabalho – notícias atuais no mundo

Trabalhadores exaustos da pandemia declaram greve nos EUA

Dezenas de milhares de empregados estão frustrados por...

SALVAR ARTIGOS

17.out.2021 às 21h51 Atualizado: 17.out.

Juliette Mintz



HOME ARCHIVES FOR AUT

ARTICLE

JULY 2021

Nonstandard work schedules in 29 European countries, 2005–15: differences by education, gender, and parental status

Data from the European Working Conditions Surveys from 21 countries show that the prevalence of nonstandard work schedules (e.g., rotating shifts) differs markedly across European regions. Nonstandard schedules also differs by education, gender, and

ILO support for Trade Unions during the pandemic

ITUC Global Rights Index for 2021 shows that COVID-19 impacted workers' rights in Central and Eastern Europe

ão dividem lucros October 6, 2021
11:41 AM -03
Last Updated 14 days ago

Europe

German construction workers threaten nationwide strike for higher wages

By Michael Nienaber

2. Novas situações que poderão surgir como consequência do retorno ao trabalho (cont.)

➤ Aspectos legais

- Se não for aprovado qualquer um daqueles PLs, existe o caminho das negociações coletivas para inserir a modalidade do home office ou trabalho à distância (e.g. bancários, tecnologia, serviços).
- Se for aprovado qualquer um daqueles PLs, deverão ser observadas os termos da lei aprovada (e.g. direito de desconexão; jornada de trabalho, materiais/equipamentos para o home office, etc.).

Pontos de atenção

A. Nenhuma PL trata da questão sindical em relação ao home-office ou trabalho a distância realizado no âmbito do território brasileiro. Existe o caminho de negociação coletiva (condição de que o beneficiário da produção do labor do trabalhador não é do local da prestação de serviços, mas o do local da empregadora ou aquele local do cliente), mas desde que, por cautela, haja a concordância dos sindicatos envolvidos será necessária para a validade da negociação.

B. Nenhuma PL trata da figura do home-office ou trabalho a distância realizado em território estrangeiro, tendo como beneficiária da produção do serviço do trabalhador a empregadora brasileira, para que tenha tratamento jurídico distinto de aplicação direta ou por analogia das leis já existentes.

2. Novas situações que poderão surgir como consequência do retorno ao trabalho (cont.)

➤ Jornada de trabalho conforme o modelo de contrato de trabalho:

- Acomodação de jornadas de trabalho conforme o modelo de contrato de trabalho:
 - Contrato de trabalho intermitente
 - Contrato de trabalho por prazo determinado
 - Contrato de trabalho por prazo indeterminado
 - Contrato de trabalho por tempo parcial
- Flexibilidade de jornadas de trabalho: em geral, por meio de negociação coletiva.

➤ Jornada de trabalho vs. direito de desconexão vs. saúde mental:

- PLs trazem a preocupação com o direito de desconexão.
 - Argentina já legislou sobre a matéria: **Ley 27.555 de 2021 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo – Artículo 5º – Derecho a la desconexión digital** – *La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral*
 - Luxemburgo está discutindo a PL 7890 que altera o código trabalhista e introduz a previsão do direito de desconexão.
- Cuidado com o volume de horas extras em excesso.

2. Novas situações que poderão surgir como consequência do retorno ao trabalho (cont.)

➤ **Condições ambientais de trabalho em home office ou trabalho a distância:**

- Portaria 3.214 de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego e Convenção 155 da OIT (segurança e saúde dos trabalhadores), ratificada pelo Brasil em 1992.
- OIT editou o Guia Prático para teletrabalho aplicável ao home office durante a pandemia e para o pós-pandemia.
- Lei 8.213 de 1991 – prova de nexo causal poderá gerar doença ocupacional.

➤ **Negociações coletivas para 2022 terão reivindicações relacionadas ao trabalho híbrido e haverá o aumento de conflitos sociais decorrentes do aumento do índice da inflação:**

- Evitar a inserção de princípios ou condições voltadas à saúde e de não retrocesso das condições negociadas em matéria de negociação coletiva, porque já há regência de lei ou de outras normas (ainda que infralegais) ou serão editadas leis que regularão o home-office ou trabalho a distância e/ou que trarão alterações nos atuais Arts. 75-A e seguintes da CLT.

どうもありがとうございます!

Vilma Kutomi (vilma.kutomi@mattosfilho.com.br)

Daniel Vergna (daniel.vergna@mattosfilho.com.br)

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

 [/company/mattosfilho](https://www.linkedin.com/company/mattosfilho)

 [/mattos_filho](https://www.instagram.com/mattos_filho)

 [/mattosfilhoadvogados](https://www.facebook.com/mattosfilhoadvogados)

 [@mattosfilho](https://twitter.com/mattosfilho)

www.mattosfilho.com.br

 **único** O portal de notícias
do Mattos Filho

www.mattosfilho.com.br/unico