

Ofício nº 012/ASSESP/2020

São Paulo, 07 de Julho de 2020.

Assunto: Solicitação de melhores condições de trabalho no regime de teletrabalho

Senhor Superintendente,

Segundo o comunicado nº 004/2020/DE, desde o dia 17 de março de 2020 estamos oficialmente em regime de teletrabalho. Este regime foi regulamentado nos termos realizados pela CPRM pela medida provisória 927 de 22/03/2020. Porém, além de autorizar, este instrumento legal também regulamenta e especifica as condições para sua realização.

Entre as exigências para a realização do teletrabalho nestes tempos de pandemia está o fornecimento e manutenção de equipamentos e infraestrutura que possibilitem este trabalho fora do escritório. Além disso, o mesmo artigo 4º da medida provisória também trata do reembolso de despesas que os empregados têm por trabalhar em casa como aumento nas contas de energia elétrica, água, internet, telefone etc.

Todos estes deveriam constar em um contrato escrito firmado em até trinta dias após a mudança do regime de trabalho, a saber:

“§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.”

Até o presente momento este contrato não foi feito e, portanto, estaríamos descumprindo a medida provisória. Solicito para o senhor superintendente que tome as medidas de comunicação e administrativas para que este problema seja imediatamente sanado.

Há diversos relatos que chegaram à esta associação de que empregados estariam usando equipamentos pessoais para trabalhar pela falta de fornecimento da CPRM, o que novamente contradiz o artigo 3º supracitado. Adicionalmente, trago à luz o artigo 4º que obriga novamente o empregador a disponibilizar estes equipamentos ao empregado. Caso contrário, o mesmo não conseguirá trabalhar por falta de meios e este tempo será considerado como tempo de trabalho:

Página 1 de 2

“§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

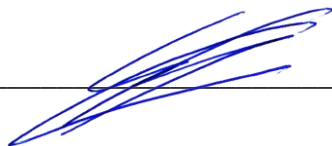
II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.”

Lembramos ainda que esta medida provisória considera *“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.”*

Reiterando, a ASSESP vem por meio deste solicitar que os contratos por escrito citados pelo parágrafo 3º do artigo 4º da medida provisória 927 de 22/03/2020 sejam feitos e firmados o mais brevemente possível, de forma retroativa e justa. Igualmente, solicitamos que todos os empregados tenham os todos meios e equipamentos necessários trazidos pelo parágrafo 4º do artigo 4º da mesma medida provisória para trabalhar de casa, sob possível consequência de que o empregado invoque o seu item II, estando somente à disposição da empresa.

Em breve, daremos publicidade ao artigo 4º da já citada medida provisória a todos os empregados afim que eles mesmos possam exigir o cumprimento da lei também diretamente aos seus gerentes ou chefes diretos.

Atenciosamente,



Gabriel G. Facuri

Presidente da ASSESP

cc. Sipetrol, Conae.