

Por Gabriel Henrique Santoro (*)

Com a diminuição significativa do número de mortes por COVID-19 no Brasil e o avanço da vacinação no país, as empresas e os escritórios começam a se mobilizar para o retorno das atividades presenciais depois de um longo período em sistema de home office.

Recente pesquisa elaborada pela KPMG aponta que 52% das empresas entrevistadas querem retornar ao trabalho presencial ainda em 2021 e 40% afirmaram que o retorno se dará no primeiro semestre de 2022.

É possível, no entanto, que os empregadores encontrem certa resistência dos empregados em retornarem ao modelo presencial. Isso porque grande parte deles se adaptou bem ao trabalho à distância, como, aliás, indica a pesquisa realizada pela consultoria Morning Consult nos EUA e na Europa. A questão a ser solucionada é:

- O empregado pode se recusar ao chamado do empregador para retornar ao trabalho presencial?

A resposta, que carece de aprofundamento na jurisprudência, pode ser encontrada no art. 75-C, §2º, da CLT. Tal dispositivo prescreve que “poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”.

Vê-se, assim, que a lei transfere ao empregador o poder de determinar o retorno das atividades para o regime presencial, exigindo, tão somente, que seja respeitado um interregno mínimo de 15 dias para a transição do teletrabalho para o presencial.

É curioso, no entanto, que a sistemática acima não seja observada quando se dá a transferência do trabalho presencial para o home office (neste caso a lei exige mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual – art. 75-C, §1º, da CLT).

O arcabouço legal mencionado, praticamente impede o empregado de recusar a convocação da empresa para retornar ao trabalho presencial, notadamente se ele já tiver com o ciclo vacinal completo contra a COVID-19.

Se porventura houver recalcitrância por parte do colaborador caberá à empresa impor as medidas punitivas, podendo, inclusive, aplicar a penalidade de justa causa.

(*) **Gabriel Henrique Santoro** é advogado no escritório [Juveniz Jr Rolim Ferraz Advogados](#) e professor universitário.

Fonte: Compliance Comunicação, em 26.11.2021