

Teletrabalho e a Lei 13.467/17



José Affonso Dallegre Neto



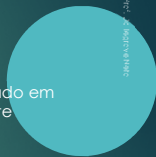
Teletrabalho

Regulamentação em lei:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Antes: apenas o art. 6º (genérico);

Agora: arts 6º; 62, III; 75-A a 75-E;



Conceito:

doutrinário:

- qualquer trabalho prestado à distância dos estabelecimentos da empresa;

Exemplo típico: home office

Home office

Espécies:

- Teletrabalho (regime CLT)
- Freelancer (trabalhador autônomo)
- Home based (empresário sediado em casa)



Conceito legal:

**Inspirada no conceito da CAT*

'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Pg único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

Requisitos:

- "Estabelecimento" x "dependências do empregador" (conceito + largo).
Ex: trabalho realizado num barracão isolado, de propriedade da empresa, não será teletrabalho;
- Preponderância (e não exclusividade) do trabalho à distância em relação às atividades específicas realizadas na empresa.
- Prestação de serviços com uso de tecnologia que o diferencie do "trabalho externo";
*telemática: telefonia + informática para transmissão de som, dados e imagem

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (teoria restritiva)

Pg único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (teoria ampliada)



Formalidade:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

***ad solemnitatem:** formal (art. 166, IV) e substancial (art. 166, V)

Art. 166, CC: É nulo o negócio jurídico quando:
IV – não revestir a forma prescrita em lei;
V – for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

Conversão negocial: regime presencial da CLT

Alteração para o regime de teletrabalho (consensual):

Art. 75-C, § 1º : Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Retorno ao regime presencial (decisão do empregador)

Art. 75-C, § 2º : 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.

Direitos e restrições do teletrabalhador:

O teletrabalhador é empregado celetista com 3 peculiaridades:

- a) Reembolso de despesas (art. 75-D);
- b) Instrução expressa na precaução de doenças e acidentes (art. 75-E)
- c) Exclusão do regime de horas extras (art. 62, III);

1) Reembolso de despesas (mediante acordo escrito)

- ▶ **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.
- ▶ **Pg único:** As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
- ▶ Ex: wifi; PC; impressora, mesa e cadeira ergonômicas; webcam;



Contradições:

- art. 2º, CLT: risco da atividade = empregador;
- art. 458, § 2º, CLT = pelo x para

Art. 458, § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

2) Instrução expressa (precaução de infortúnio)

'Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Pg único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador."

- **novidade:** termo de responsabilidade assinado pelo empregado;
- compromisso de seguir instruções já estava na CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Pg único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- ▶ à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- ▶ ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 154 - dispõe que o capítulo da segurança aplica-se "a todos os locais de trabalho"

***eventual acidente:** art. 927, CC (culpa *in vigilando*)

3) Exclusão do regime de horas extras

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na CTPS e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de carros de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.



Observações:

a) Exclui o Capítulo "Da duração do trabalho" (HE, intervalos, hora noturna);

b) Interpretação sistêmica (adequada): conjuga os 3 incisos + art. 6º.

Vale dizer: "estarão de fora do regime da duração do trabalho somente os teletrabalhadores que exerçam cargo de confiança ou tenham atividade incompatível com a fixação de horário";

Súm. 428 do TST. SOBREAVISO Aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT

- I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
- II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

c) Inconstitucionalidade do art. 62, III, da CLT:

*Alijar o teletrabalhador, que se encontra igualmente fiscalizado em sua jornada, do direito à hora extra, noturna e aos intervalos ofende a isonomia (art. 5º, CF) e o catálogo dos direitos sociais, em especial o caput do art. 7º, da CF, incisos XIII e XXVII;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 hs diárias e 44 semanais (...);

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;



PC - Inconstitucional - 2014

Vantagens e desvantagens do teletrabalho:

Vantagens:

- ▶ Ausência de deslocamentos;
- ▶ Redução de custos (transporte, espaço na empresa)
- ▶ Flexibilidade de horário;
- ▶ Convívio com familiares;

Desvantagens:

- ▶ Falta de convívio com colegas de trabalho;
- ▶ Excesso de tempo na PC; doenças ocupacionais;
- ▶ Confusão de espaço íntimo da casa com espaço profissional: **video**

PC - Inconstitucional - 2014



PC - Inconstitucional - 2014

Mobilização sindical no teletrabalho

Domenico De Masi (*O ócio criativo*, 2000, p. 217):

"Existem dificuldades para a organização sindical até o momento em que o sindicato aprenda a usar estas tecnologias e a se transformar em **telessindicato**."

Modelos de produção e de subordinação:

Industrial (fordismo) X Pós-industrial (toyotismo)

- hierarquia verticalizada x compartilhada (horizontal)
- produção centralizada x descentralizada
- produção *just in case* x *just in time*
- *the big is beautiful* x *the small is beautiful*
- subordinação presencial x à distância

*da prancheta ao iPad (telemática)