

Trabalho à distância por Empregados

Guia sobre os aspectos jurídicos do Teletrabalho

Relações de Trabalho – Recursos Humanos – Soluções de Conflitos Trabalhistas

03.2020



Introdução

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

Introdução

Os tempos atuais mostram que o trabalho em regime remoto (teletrabalho) supera a importância do trabalho em regime presencial ou mesmo em regime externo. No final de 2017, quase que antevendo as necessidades que viriam nos anos seguintes, como o atual enfrentamento à pandemia do COVID-19, o novo coronavírus, o Brasil aprovou um capítulo inteiro para regulamentar o trabalho à distância na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela chamada Reforma Trabalhista.

A regulamentação disponível cobre pontos mais voltados para a viabilização da dispensa do controle de jornada de trabalho pelo empregador, a exemplo do que já acontecia com os empregados com regime de trabalho externo e com cargo de confiança. Afinal, trabalhando à distância, os empregados têm mais flexibilidade para o desempenho de suas atividades particulares mescladas às atividades de trabalho, situação que em regra não deve impactar nos limites de jornadas de trabalho e nos custos do empregador com horas extras e outros adicionais.

As regras celetistas do trabalho à distância por empregados também tratam sobre o oferecimento, custeio e manutenção de equipamentos e infraestrutura para o trabalho remoto, sobre o retorno do empregado ao regime presencial, bem como sobre as orientações acerca das medidas para se evitar doenças e acidentes de trabalho.

Mas a lei, claro, não resolve tudo. Cada empregador tem atividades e rotinas específicas, o que exige que bons regulamentos internos ou políticas sejam desenvolvidas para conter regras mínimas a serem observadas pelos empregados. No caso do trabalho remoto, o empregador, portanto, deve se antecipar e ir além de esperar o “bom senso” das partes, desempenhando por escrito o que a CLT diz ser seus principais papéis: assumir o risco da atividade econômica e dirigir a prestação pessoal de serviços.

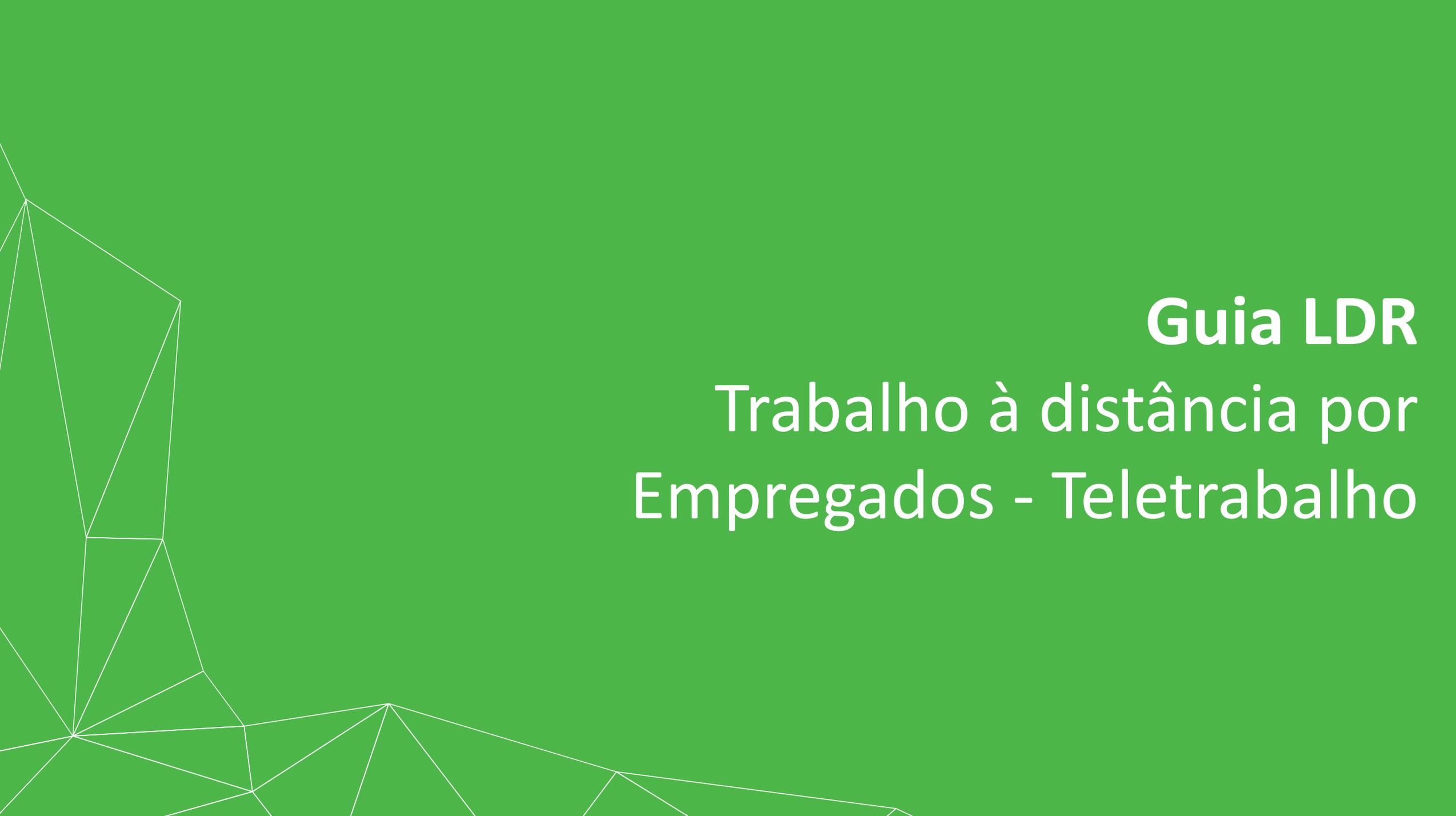
Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

Introdução

Além disso, o teletrabalho pode não se aplicar a uma série de funções, como as que somente podem ser desempenhadas de forma presencial ou externa. É o exemplo dos cargos de produção, copa e limpeza, bem como dos vendedores e promotores externos. Para esses casos, parece-nos que a utilização de férias individuais e coletivas e licenças negociadas com os sindicatos dos empregados podem servir como soluções temporárias aos desafios com os surtos virais.

Da mesma forma, o teletrabalho previsto na CLT refere-se exclusivamente aos trabalhadores que prestam serviços com vínculo empregatício na forma do art. 3º da CLT, mediante habitualidade, subordinação, pessoalidade e salário. Logicamente que determinadas diretrizes trabalhistas podem ser adotadas na hipótese de trabalhadores sem vínculo empregatício, como é o caso dos diretores não empregados, mas o cuidado maior é não submeter esses profissionais ao controle, ordens, fiscalização ou sanções pela parte contratante.

Nesse contexto, apresentamos a seguir um guia contemplando os aspectos legais do teletrabalho e pontos práticos que podem ajudar os empregadores na estruturação de seus contratos, termos e políticas. Este guia não tem a pretensão de esgotar o tema e, de forma alguma, dispensa a análise técnica dos casos em concreto por profissionais jurídicos, de recursos humanos, finanças, tecnologia da informação (TI) e segurança e medicina do trabalho, entre outros.

A white geometric line art design on a green background, consisting of interconnected lines forming various polygons and shapes, primarily concentrated on the left side of the page.

Guia LDR

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

Índice

- 1. Caracterização jurídica do teletrabalho**
- 2. Obrigatoriedade de previsão em contrato**
- 3. Definição das atividades do empregado no contrato de teletrabalho**
- 4. Obrigatoriedade de comparecimento às dependências do empregador**
- 5. Dispensa de controle da jornada de trabalho**
- 6. Possibilidade de alteração do teletrabalho para o presencial**
- 7. Responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e despesas no teletrabalho**
- 8. Obrigação de instruções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho**
- 9. Benefícios do contrato de trabalho durante o teletrabalho**
- 10. Comentários finais**

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

1. Caracterização jurídica do teletrabalho

A CLT diz que o “teletrabalho” é o regime em que o empregado trabalha “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”. Nós destacamos a palavra preponderantemente, pois aos olhos do legislador, o trabalho remoto ocasional não altera o regime de trabalho presencial e, portanto, não atrai a aplicação das regras celetistas de teletrabalho.

Não há um conceito legal sobre o que é “preponderante”, mas um bom e razoável parâmetro é a Lei dos Domésticos, que caracteriza o vínculo empregatício e não o diarista a partir de três dias de trabalho na semana.

O uso de tecnologias de informação e de comunicação pelo empregado para caracterizar o teletrabalho celetista é outro fator importante. Aqui estamos diante dos *laptops*, computadores de mesa (com mouse, monitor e teclado), *tablets*, *smartphones*, aplicativos, conexões à distância, uso da *internet*, entre outros.

Além disso, embora o teletrabalho mais conhecido (e hoje o mais seguro no enfrentamento de alguns surtos virais como o COVID-19) seja o chamado “*home office*”, o trabalho remoto da CLT também pode ser caracterizado em escritórios compartilhados (“*coworking*”), bibliotecas, cafés, livrarias ou qualquer local fechado.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

2. Obrigatoriedade de previsão em contrato

A CLT também determina que o trabalho em regime de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Logicamente que essa exigência, em especial em dias de urgência como os que vivemos, deve ser relativizada pelas autoridades e tribunais trabalhistas.

Assim, se ao invés de inserir nos contratos de trabalho ou aditivos, os empregadores adotarem termos individuais específicos de teletrabalho, juridicamente esses documentos passam a integrar as condições de trabalho para todos os fins.

Outra boa alternativa para os regulamentos de teletrabalho abrangendo vários empregados ao mesmo tempo são os acordos coletivos de trabalho, assinados entre o empregador e o sindicato dos empregados, como previsto no art. 611-A, VIII da CLT.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

3. Definição das atividades do empregado no contrato de teletrabalho

A Lei diz que o contrato de trabalho que preveja o teletrabalho deve especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Na prática, essas atividades tendem a coincidir com aquelas que são o objeto da contratação ou a função do empregado e com as descrições da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que é obrigatória para os registros na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ficha ou livro registro de empregado e nas obrigações acessórias como eSocial e guias previdenciárias.

Pode ser conveniente, entretanto, que o empregador determine por escrito que empregado fique inteiramente disponível para o trabalho durante o horário de funcionamento das atividades do empregador, ou que se utilize de determinados sistemas de tecnologia de informação ou comunicação fornecidos pela empresa, por exemplo. Essas e outras especificações devem, portanto, ser contratadas por escrito entre o empregador e o empregado em regime de teletrabalho para que tudo fique claro e se evitem mal entendidos e conflitos.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

4. Obrigatoriedade de comparecimento às dependências do empregador

Mesmo para os empregados em regime de teletrabalho, pode ser necessário o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, como reuniões presenciais, atendimento a clientes, coleta de equipamentos, entre outras. Ainda que isso ocorra, diz a Lei, o regime de teletrabalho não é descaracterizado.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

5. Dispensa de controle da jornada de trabalho

Por um lado, o empregador, segundo o art. 62, III da CLT, é dispensado de controlar a jornada de trabalho de seus empregados em regime de teletrabalho. Isso significa dizer que esses empregados, em tese, não tem direito às remunerações por jornadas suplementares (horas extras), noturnas, em sobreaviso, por exemplo.

A Lei, por outro lado, não proíbe que os empregadores controlem o tempo de trabalho de seus empregados nesse regime. Nesse sentido, o art. 6º, parágrafo único da CLT é claro ao dispor que 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”.

Em outras palavras, portanto, é claro que o empregador, ao dirigir a prestação pessoal de serviços pelos empregados e assumir os riscos da atividade econômica, pode voluntariamente decidir controlar a jornada de trabalho dos teletrabalhadores. Essa decisão pode ter como fim a necessidade da cobrança de trabalhos com base horária, a melhor organização de equipes, bem como a mitigação de riscos trabalhistas em caso de ações trabalhistas.

Vale ressaltar, entretanto, que os únicos controles de jornada de trabalho autorizados pela CLT são os anotados à mão pelo empregado, os mecânicos (os conhecidos “relógios de ponto” que marcam com tinta os cartões de ponto) e os eletrônicos certificados pelas autoridades trabalhistas. Do mesmo modo, caso o trabalho remoto tenha jornada controlada, os empregados terão direito aos adicionais de jornada, como a extraordinária, noturna e sobreaviso.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

5. Dispensa de controle da jornada de trabalho

Segundo a [Portaria 373/2011](#) editada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, os controles “alternativos” como aqueles feitos por *login* em sistemas, aplicativos, sistemas telefônicos ou pela Internet, são autorizados apenas se negociados com o sindicato dos empregados. Nesse sentido, após a Reforma Trabalhista a CLT deixou claro que as convenções e acordos coletivos de trabalho podem tratar da “modalidade de registro de jornada de trabalho” (Art. 611-A, X).

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

6. Possibilidade de alteração do teletrabalho para o presencial

A CLT permite que seja realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias. A Lei exige que a alteração seja feita por meio de aditivo contratual.

Além dos aspectos jurídicos, a comunicação constante nesse caso é fundamental para que empregador e empregado possam realizar a transição entre um regime e o outro de forma tranquila e planejada.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

7. Responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e despesas no teletrabalho

O contrato de teletrabalho também deve dispor sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços. Na prática, essa responsabilidade é sempre do empregador, mas a Lei não veda que as partes se combinem de maneira diferente, desde que esses acordos não sejam prejudiciais aos empregados.

Um outro ponto que deve ser tratado pelo contrato, segundo a CLT, refere-se ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Importante lembrar que recentemente a Imprensa repercutiu um precedente do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo que entendeu ser válido o contrato que diga que o salário do empregado já cobre as despesas com o teletrabalho.

De qualquer maneira, é importante lembrar que o empregador continua sendo responsável por sua atividade econômica, ainda que desempenhada por meio de empregados trabalhando em teletrabalho. Dessa forma, é recomendável que o empregador, conservadoramente, avalie se o trabalho remoto trará aos empregados custos novos ou superiores àqueles eventualmente já incorridos no ambiente doméstico com Internet e telefonia, por exemplo, para que se mitiguem os riscos de ações trabalhistas com pedidos de reembolso de despesas.

Logicamente que nenhum custo do empregador com o regime de teletrabalho é considerado remuneração do empregado, reforça a CLT. Até por isso é importante a previsão por escrito sobre o que será pago pelo empregador.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

8. Obrigação de instruções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho

A CLT determina que o empregador instrua os empregados sobre as precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho durante o regime de teletrabalho. Certamente cabem aqui as medidas de enfrentamento dos surtos virais, como a pandemia de COVID-19. Os empregados devem assinar termos de responsabilidade como o compromisso de seguirem as instruções fornecidas pelo empregador.

Nesse sentido, o empregador deve tanto fazer referência às informações oficiais, quanto se utilizar de laudos e recomendações produzidos pelos profissionais de medicina e segurança do trabalho, responsáveis pela implantação das medidas dispostas nas normas regulamentadoras trabalhistas, por exemplo, aquelas relacionadas aos Serviços Especializados de Engenharia e Medicina do Trabalho (SEESMT), ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Assim, além de orientar sobre organização do trabalho, ergonomia e condições de iluminação, os empregadores podem recomendar que os empregados em regime de teletrabalho evitem a circulação fora de suas residências ou o trabalho em ambientes coletivos, como cafés, *coworking* e bibliotecas.

Também deve ser objeto de preocupação e orientação pelos empregadores o uso de ferramentas de comunicação que propiciem a interação dos empregados em suas equipes e com seus gestores, na tentativa de manutenção do relacionamento interpessoal durante o trabalho à distância, bem como a gestão de prazos e qualidade.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

9. Benefícios do contrato de trabalho durante o teletrabalho

Segundo o art. 6º da CLT, “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”. Dessa maneira, considerando ainda o art. 468 da CLT, o empregado, em tese, mantém direito a continuar com todos os benefícios decorrentes do contrato de trabalho, ainda que trabalhe em regime de teletrabalho.

De qualquer forma, devem-se observar tanto as regras previstas em políticas internas de benefícios eventualmente existentes, quanto nas convenções e acordos coletivos de trabalho aplicáveis. Esses documentos podem conter exceções específicas, como a vinculação de benefícios ao regime presencial, como vales-refeições para uso em restaurantes.

Outros benefícios, como o vale-transporte, são diretamente ligados ao fato do empregado se deslocar para ida e retorno ao trabalho de suas residências. Nesse caso, como a legislação determina que esse benefício só serve para custear deslocamentos, o empregador ficaria dispensado do pagamento quando o empregado prestar serviços em sua residência.

Do mesmo modo, os empregadores devem avaliar a necessidade de adequação de seus benefícios de alimentação. Por exemplo, o vale-refeição que é restrito ao uso em restaurantes e a alimentação fornecida no trabalho, em tese, poderiam ser substituídos por “vale-alimentação”, mediante acordo específico (art. 457, § 2º da CLT).

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

10. Comentários finais

As relações de trabalho se aperfeiçoam a cada momento, em velocidade que não é acompanhada pela legislação, pelas políticas e pelos contratos coletivos. Os empregadores, portanto, precisam estar atentos à necessidade constante de atualização de seus regulamentos e acordos coletivos de trabalho, além de observar sempre a existência de novas convenções coletivas de trabalho e legislações específicas acerca do trabalho à distância.

Nesse contexto, instituir prazos determinados para os regulamentos internos ajuda os empregadores a informarem seus empregados que as regras definidas valem apenas para um determinado período e não por prazo indeterminado.

Além disso, deixar muito claro quais são os comportamentos esperados dos empregados em relação à verificação de e-mails e compromissos, códigos de vestimenta e comportamento para reuniões em vídeo, por exemplo, podem evitar situações indesejadas com a perda de prazos e danos de imagem. Reforçar os compromissos de confidencialidade e não concorrência também é medida que os empregadores podem adotar como cautela.

Trabalho à distância por Empregados - Teletrabalho

Principais referências

1. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - Especialmente os arts. 75-A e seguintes que regulamentam o regime de teletrabalho
2. Portaria MTE 373/2011 - Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho
3. Sentença - Salário cobre despesas do teletrabalho - Processo 1000197-66.2018.5.02.0020 - 20ª Vara do Trabalho de São Paulo
4. Acórdão - Salário cobre despesas do teletrabalho - Processo 1000197-66.2018.5.02.0020 - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
5. “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work” - *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* e International Labour Organization - 2017

LOBO DE RIZZO

Fabio Medeiros

fabio.medeiros@ldr.com.br

André Blotta Laza

andre.laza@ldr.com.br

Marina Camargo Aranha

marina.aranha@ldr.com.br

Gustavo Gomes Basilio

gustavo.basilio@ldr.com.br

SP RJ Brasil • ldr.com.br

LobodeRizzoAdvogados 

Lobo de Rizzo Advogados 

loboderizzo 