

CURSO DIREITO DO TRABALHO FEA/USP



RONALDO LIMA DOS SANTOS

Professor Doutor. da Fac. de Direito da USP

Procurador Regional do Trabalho/SP

Coordenador Nacional da Conalis/MPT

Psicanalista pelo Instituto Sedes Sapientiae/SP



TELETRABALHO

TRABALHO EM DOMICÍLIO

- 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.
- **Parágrafo 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.
- Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011

CONVENÇÃO 177 DA OIT

“Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais”.

RECOMENDAÇÃO 184 DA OIT

TRABALHO EM DOMICÍLIO

- Publicidade,
- mecanografia (digitação)
- revisão de originais (para editoras de livros),
- tradução de textos,
- Serviços de informática.
- Contratos de facção
- Advocacia
- Arquitetura
- Aulas *on line*

TELETRABALHO

- Teletrabalho é a forma de trabalho realizada em **lugar distante do escritório e/ou centro de produção**, que permita a separação física e que se utilize uma **nova tecnologia de comunicação**.

TELETRABALHO

➤ **Teletrabalho em domicílio**

- realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo. (home office)

➤ **Teletrabalho em telecentros**

- trabalhador que executa seu trabalho em espaços organizacionais implantados fora da empresa, geralmente próximos à sua residência, equipados com material telemático partilhado por diversos trabalhadores de diversas empresas de teletrabalho, agentes autônomos ou prestadores de serviços.

TELETRABALHO

➤ **Teletrabalho móvel**

- também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade.

TELETRABALHO

► **Teletrabalho conectado**

- Porém o teletrabalhador não deve estar necessariamente conectado o tempo todo, existindo uma comunicação entre o trabalhador e a empresa em tempo real.

► **Teletrabalho desconectado**

- Teletrabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa. Neste caso, o teletrabalhador envia os resultados por transporte convencional, correio ou afim depois de ter recebido as instruções

DESLOCALIZAÇÃO DO TRABALHO

- Trabalho à distância com vínculo de emprego
- Trabalho à distância autônomo
- Trabalho em empresas virtuais
- Trabalho à distância no domicílio do cliente
 - homecare
- Extensão da jornada fora do local de trabalho



Convenção 177 (1996)

- A política nacional deverá ser implementada por meio de leis e regulamentos e acordos coletivos.
- As leis sobre Segurança e Saúde Ocupacional se aplicam igualmente aos trabalhadores a domicílio
- Inspeção do trabalho igualmente se aplica, nos moldes da lei, aos mesmo trabalhadores

LEI N. 13.467/2017

- Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, **de maneira preponderante ou não**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
- § 1º O comparecimento, **ainda que de modo habitual**, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
- § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços **por jornada ou por produção ou tarefa**.

LEI N. 13.467/2017

Requisitos:

- Previsão contratual expressa (art. 75-C)
- Especificação das atividades
- **Regulamentação escrita das despesas**
- 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.**
- Termo de responsabilidade quanto **ao meio ambiente do trabalho e** evitação de acidentes



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

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

MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO



Normas
regulamentadoras

Ergonomia

Fiscalização e
prevenção

Acidente
do trabalho



JORNADA DE TRABALHO

- 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 Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
 - II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos 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 que prestam serviço por produção ou tarefa.**
 - Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).



JORNADA DE TRABALHO TEMPO À DISPOSICÃO

- ➔ § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUS VARIANDI E MUTAÇÃO DE REGIME (art. 75-D)

➤ DO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO

- Necessidade do mútuo consentimento (art. 75-C, § 1º)

➤ DE TELETRABALHO PARA PRESENCIAL

- Art. 75-C, § 2º
- Aditivo contratual

Jus variandi?

Garantia de 15 dias de transição

Trabalhador em outra cidade?

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- ▶ Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.



APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS

- ▶ § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.
- 

TELETRABALHO NO EXTERIOR

- Art. 75-B. § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.
- Art. 75-B. § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes

Vantagens do Teletrabalho

- **Para a empresa**
- - Redução em despesas com imobiliário pela diminuição do espaço no escritório;
- Teletrabalhador dificilmente estará "ausente";
- Aumento da produtividade (desconexão)
 - Aumento da mais-valia
- Oportunidade para a empresa operar as 24 horas globalmente;
- Exclusão de determinados grupos sociais
- Em caso de catástrofes que não bloqueiem as telecomunicações, as atividades feitas pelos teletrabalhadores não sofrerão suspensão.



Desvantagens do teletrabalho

➤ **PARA O TELETRABALHADOR**

- Isolamento social;
- Exclusão e discriminação
- Oportunidade de carreira reduzidas;
- Maior possibilidade de ser dispensado devido à falta de integração à empresa.
- Dificuldade de desconexão
- Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal/familiar
- Disposição de ambiente residencial propício
 - Discriminação social

DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

➤ **PARA AS ENTIDADES SINDICAIS:**

- Descoletivização
- Fragmentação dos interesses/desindentificação
- Dificuldade de mobilização da coletividade
- Dificuldade de negociação coletiva
 - Heterogeneidade dos interesses