

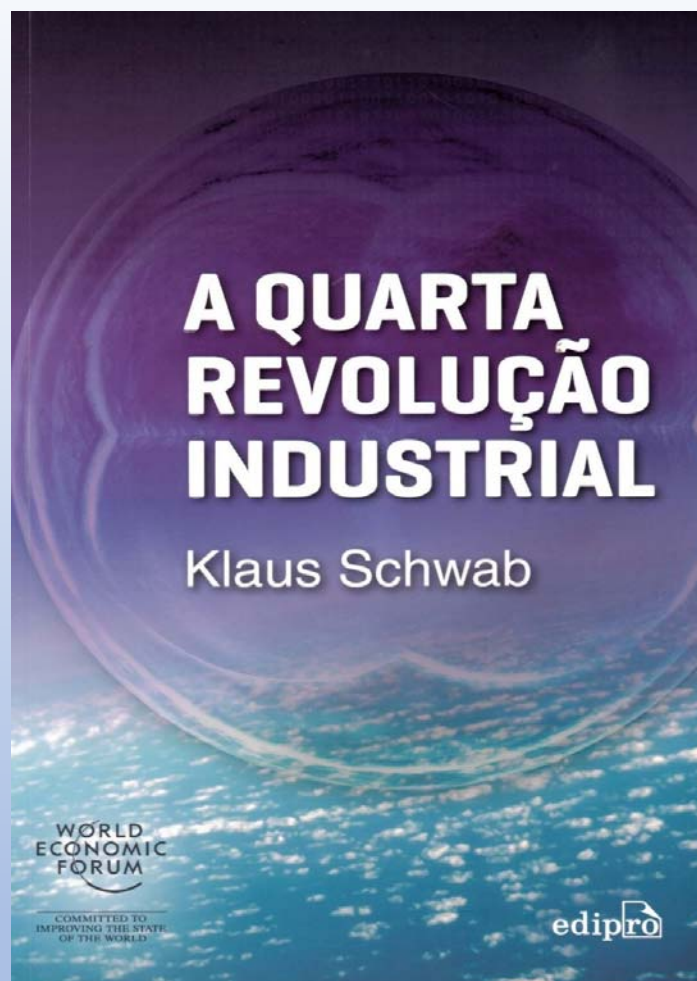
A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

Lei 13.467/2017

Luis Otávio Camargo Pinto

Yarshell e Camargo
ADVOGADOS

 **Sobratt** Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades
www.sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities



Yarshell e Camargo
ADVOGADOS

 **Sobratt** Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades
www.sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities

Megatendências

Categoria Física

- Veículos autônomos
- Impressão em 3D
- Robótica avançada
- Novos materiais

Categoria Digital

- Internet das coisas
- Plataformas de conexão

Categoria Biológica

- Genética
- Genoma humano
- Biologia sintética

REFORMA TRABALHISTA

Normas gerais e interpretativas

Representação dos empregados

Direito processual

Direito individual

Direito coletivo

Interpretação das normas e Súmulas – Art. 8º, §§ 1, 2 e 3

Súmulas não poderão restringir direitos ou criar obrigações

No exame de CCT/ACT, análise exclusiva dos elementos do negócio jurídico (104/CC)

Princípio da intervenção mínima

Direito individual

Jornada de Trabalho

Horas in itinere;
Tempo parcial;
Tempo à disposição
12x36;
compensação

Rescisão do Contrato

Teletrabalho

Grupo Econômico

Trabalho Intermitente

Equiparação Salarial

Intrajornada

Prescrição

Dano Moral

Remuneração

Direito individual

Justa Causa

PDV / PDI

Gestante

Dispensa Coletiva

**Contrato de
Autônomo**

Sucessão

Férias

**Alteração do
Contrato de Trabalho**

Sócio retirante

Direito Coletivo

Intervenção mínima x
acesso à justiça - CF

ACT x CCT

Impacto nas centrais
sindicais?

Poder de definir/eleger
as funções de confiança?

Fim do imposto sindical?

Comissão de
empregados – absorção
das funções do
sindicato? Facilitador?

Direito processual

Litigante de má-fé

**Preposto não
empregado**

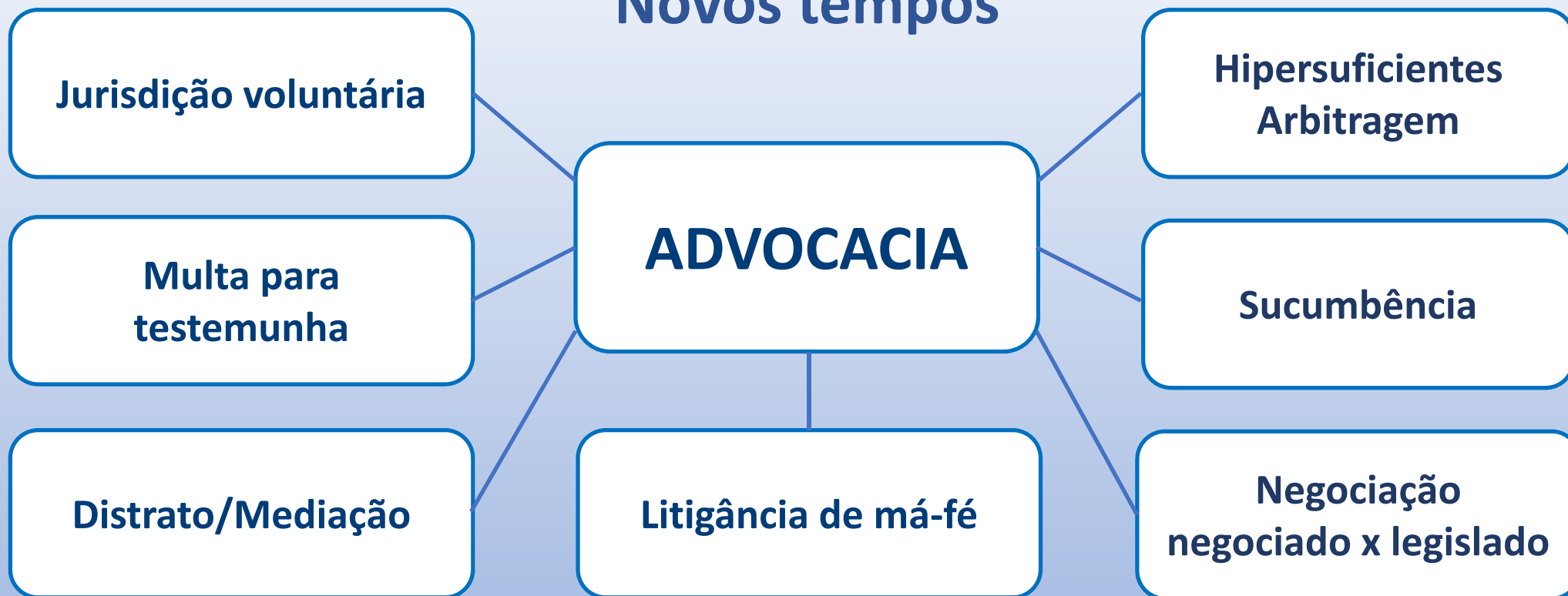
Justiça gratuita

Recurso de Revista

Depósito recursal

**Incidente de
desconsideração**

Novos tempos





➤ TST

➤ Juízes do Trabalho

➤ MPT

crédito: Revista Exame



NOTA PÚBLICA

Contrarreforma ?

Projetos em tramitação na CCJ alteram pontos polêmicos da reforma trabalhista

25/08/2017, 17h42



Para tentar diminuir o impacto da reforma trabalhista, senadores apresentam uma série de propostas para revogar itens da lei, em vigor desde julho. A senadora Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM) é autora de seis projetos. Um deles tem como objetivo proibir o exercício da atividade insalubre para as trabalhadoras gestantes ou que estejam amamentando (PLS 295/2017). Outra proposta trata do acordo de convenção coletiva, que só poderá se sobrepor à legislação quando for para beneficiar o trabalhador (PLS 293/2017). O senador Paulo Paim (PT-RS) também é autor de um projeto que restringe as jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (PLS 298/2017). As matérias estão em análise na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, como informa a repórter Ana Beatriz Santos, da [Rádio Senado](#).

<http://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2017/08/projetos-em-tramitacao-na-ccj-alteram-pontos-polemicos-da-reforma-trabalhista>

Teletrabalho - conceito

“ é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.”

Manuel Martin Pino Estrada

Home Office?

É uma modalidade de trabalho à distância (entre outros, temos o artesão, o vendedor, o técnico etc.), não necessariamente de teletrabalho, realizado na residência do empregado.

Passa a ser teletrabalho quando realizado através das tecnologias de comunicação e informação (TICs).

“é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio” (Teletrabalho (Telework) O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...).

Alvaro Mello

O Teletrabalho
ANTES
da Reforma Trabalhista

Embasamento legal no Brasil:

Lei 12.551/2011 - Artigo 6º da CLT:

“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

§ 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.”

Embasamento legal no Brasil:

Artigo 4º: “Considera-se como de **serviço efetivo** o período em que o empregado esteja à **disposição** do empregador...”

Artigo 83 da CLT:

“É devido o salário mínimo ao **trabalhador em domicílio** (home office, por exemplo), considerado este como **o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.**”

Lei 13.467/2017

- Como a Lei 13.467/17 previu a regulamentação do Teletrabalho?
- Aspectos negociais

Artigo 611-A. A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho tem prevalência sobre a Lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VIII – Teletrabalho

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

...

III - os empregados em regime de teletrabalho

Artigo 62, inciso III, CLT

CONTRAPONTO

Novas tecnologias

- Fácil controle, fiscalização e a mensuração do trabalho executado
- Login/logout
- Chat
- Número de toques e/ou atendimento
- GPS
- Telefones, rádios
- Web, câmeras
- Internet

“O CORPO COMO SENHA”

(Revista Administrador profissional, CRA, fev/2013, nº 320):

- **O DNA de cada um é único**, isso implica em unidade de impressões digitais, córnea, rosto, veias sanguíneas e até odor (suor).
- **Tipos** mais utilizados de confirmação: impressões digitais, voz, íris, palma da mão e rosto.
- **Onde** já são utilizados: passaporte, eleições, bancos, ponto eletrônico e controle de acesso.

Anexo II da NR-17 - jornada de 06 horas para atendentes de *call center* em atenção à saúde e segurança do trabalho.

CLT, Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia..., fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

O **Anexo II da NR17** possui diversas disposições sobre pausas, controle de horários, ergonomia, intervalos, prorrogação justificada em caso de necessidade imperiosa, etc., indo contra a exclusão do controle de horários em razão de normas de saúde e segurança do trabalho.

Jurisprudência:

“AUXILIAR DE COBRANÇA. FUNÇÃO ANÁLOGA A OPERADORA DE TELEMARKETING. APLICAÇÃO DO ARTIGO 227 DA CLT. Incontroverso nos autos que a Reclamante, na função de auxiliar de cobrança, trabalhava com headset, sendo que nesta função o trabalhador executa, de forma concomitante, os serviços de telefonia e digitação... verifica-se que na função de operador de telemarketing, apesar de o uso de telefone ser mais restrito que nas tarefas de telefonistas, os quais fazem e transferem ligações o tempo todo, desempenhado aquela função o empregado necessita receber e/ou fazer ligações e usar o computador ao mesmo tempo, fazendo jus, portanto, à jornada especial de seis horas por dia e trinta e seis horas semanais, nos termos do art. 227 da CLT, **como forma de atenuar sua exposição à atividade reconhecidamente desgastante tanto física quanto psicologicamente.** (TRT 2, Autos 1000771-33.2014.5.02.0472, Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto – Publicação: 05.03.2015 – g.n.)

Código de Portugal - Teletrabalho

“Artigo 218.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 – Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.”

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

“**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.”

“**Parágrafo 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.”

“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.



Convenção 177 OIT



Recomendação 184 OIT

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

§ 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.”

- Jus variandi, poder diretivo do empregador
- Reversibilidade

Acordo Europeu sobre Teletrabalho-2002

Artigo 3º - “Se o teletrabalho não é parte da descrição inicial do trabalho, a decisão de passar para teletrabalho é reversível por acordo individual e/ou coletivo.

A reversibilidade poderia implicar no retorno ao trabalho nas instalações do empregador, a pedido do trabalhador ou a pedido do empregador. As modalidades desta reversibilidade são estabelecidas por acordo individual e/ou coletivo...”

CLT: O art. 75 não fala em reversibilidade por acordo coletivo (embora o art. 611 estabeleça que acordo coletivo possa dispor sobre teletrabalho) e estabelece que pode ocorrer “a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador” (75-c, § 2º),

“**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. ”

- Hipossuficiente x hipersuficiente
- Súmula 367, TST
- Redução da Litigiosidade



Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

RESOLUÇÃO 227 DE 15 DE JUNHO DE 2016

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Ministério Público da União

Procuradoria Geral da República

Portaria nº39, de 28 de abril de 2017.

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Ministério Público da União.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter, **às suas expensas**, estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

“**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.”

- Se o trabalho exigir permanecer sentado (call center)
- Aferição do mobiliário – NR-17
- Apoio de braços e pernas, conforto para os punhos, headphone, etc.

Ostensiva

- Contrato de trabalho
- Regulamento interno
- Acordo coletivo de trabalho
- Autorização para o ingresso do empregador na residência do empregado?
- Direito à privacidade x adequação das instalações
- Supervisão sobre normas de segurança e saúde ocupacional
- Fornecimento de EPI's, contada da utilização
- Treinamento, prevenção – corrigir desvios
- Observância rigorosa das NRs.

Cuidados especiais em Segurança:

- Em caso de acidente de trabalho ou afastamento médico: nada muda. Diferente de acidente de trajeto, que só ocorre a caminho da empresa.
- Empregado deve ser orientado a procurar imediatamente a supervisão/chefia, comunicando o fato, inclusive se será necessário afastar-se. Se isso ocorrer, conexão remota deve ser cessada.
- Apurar se acontecimento possui vinculação com o trabalho executado.
- Alertar da necessidade de comunicar Previdência em até 24 hs.

Diante da nova regulamentação, recomenda-se:

- Análise dos **cargos passíveis** de adotar o teletrabalho;
- Adoção de **regulamento interno**, envolvendo: uso de redes sociais, entretenimento, contatos pessoais, download de aplicativos, navegação em internet, câmera, Bluetooth etc.
- **Contrato de trabalho apropriado**, contendo as cláusulas que regulem a relação: personalidade, responsabilidade técnica, controle de jornada, presença, custos envolvidos e cobertos (espaço, internet, energia etc.), normas de segurança, relatórios exigidos, equipamentos e instrumentos a serem cedidos e/ou usados, tempo de trabalho, observar intervalos e repousos etc.

Cláusulas importantes:

- **EXCLUSIVIDADE**
Visa evitar trabalho em excesso, inclusive para outros empregadores, o que evitaria problemas de saúde.
- **NÃO-CONCORRÊNCIA**
(limitação territorial, vigência, indenização)
- **CONFIDENCIALIDADE**
Visa impedir que os softwares, dados e informações disponibilizados ao empregado caiam em domínio público.

DADO SCHNEIDER

O mundo
mudou...
bem
na
minha
vez!



5ª EDIÇÃO

Integrare
business

Yarshell e Camargo
ADVOGADOS

 **Sobratt** Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades
www.sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities

“Está a salvo de todo o perigo aquele que, mesmo estando seguro, se mantém em guarda.”

Publius Syrius



Obrigado

Luis Otávio Camargo Pinto

camargo@ycadvogados.com.br

Yarshell e Camargo
ADVOGADOS

 **Sobratt** Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades
www.sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities