

O Teletrabalho e sua regulamentação na Lei Federal 13.467/2017

Embora ainda não seja muito propagado no mercado de trabalho brasileiro, o teletrabalho, também conhecido como *trabalho remoto* ou *home office*, está se destacando e ganhando mais adeptos nos últimos tempos. Mas, na verdade, muitos se perguntam qual o conceito de teletrabalho e qual seria a segurança jurídica para se contratar funcionários nesta modalidade.

Segundo preceitua o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é “*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.*”

Isto quer dizer que não há obrigatoriedade de a prestação de serviços ocorrer fora das dependências da empresa, só precisa que a atividade seja, na maior parte do tempo, fora dessas dependências, para a configuração de tal modalidade.

Além do local da prestação, há ainda a necessidade de utilização de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, o teletrabalhador deve se utilizar de equipamentos de informática, principalmente computadores, incluindo seus acessórios e componentes, além de UPS, copiadoras, modem, telefones, terminais bancários e centrais telefônicas, entre outros, conforme for a necessidade do seu trabalho para determinada empresa.

Ademais, o teletrabalho é o serviço prestado que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo. Isto quer dizer que não podemos confundir o teletrabalhador com o trabalhador externo, aquele cuja atividade deve ser fora da sede da empresa, como é o caso dos vendedores externos, técnicos de TV a cabo entre outros. No teletrabalho, a atividade exercida poderia ser realizada dentro das dependências da empresa, mas é feita preponderantemente fora dela, normalmente da própria residência do trabalhador, conforme restar alinhado entre as partes.

Outro dispositivo importante da CLT que faz menção à caracterização do teletrabalho é o artigo 6º, o qual expressa: *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.*

Assim, entende-se que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento da empresa ou no domicílio do empregado, desde que estejam presentes os requisitos da não eventualidade, subordinação, pessoalidade e da onerosidade.

Para regulamentar o teletrabalho, há a obrigatoriedade do registro da CTPS (norma anterior à reforma), e o contrato de trabalho deverá especificar que se trata de teletrabalho, além de expressar as atividades que serão realizadas pelo funcionário. Ademais, deverá estar expresso no Contrato de Trabalho se o trabalho será exercido integralmente fora das dependências da empresa ou se algumas atividades poderão ocorrer diretamente na empresa, sem que haja descaracterização do teletrabalho.

Ainda, no que diz respeito aos equipamentos de tecnologia de informação utilizados pelo teletrabalhador, deverá constar expressamente no contrato de trabalho quem vai custear a aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu trabalho.

Cabe ressaltar ainda que a opção pelo teletrabalho não é definitiva, ou seja, é possível que o empregado possa sair do regime de teletrabalho e voltar para a modalidade de trabalho presencial direto na empresa. Para tal, deve haver concordância entre empregado e empregador, mediante termo aditivo contratual, sendo oferecido um período de 15 dias para adaptação.

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getulio Vargas 1157, conj.1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584

No que diz respeito à jornada de trabalho, os teletrabalhadores não são submetidos ao controle de jornada e não terão direito ao recebimento de horas extras. Entretanto, se forem estabelecidos em acordos individuais ou normas coletivas de trabalho, “os meios telemáticos de comando, controle e supervisão”, previstos no artigo 6º, § único, da CLT, podem ser utilizados para controle da jornada.

Quanto aos demais direitos inerentes ao empregado, como férias e o acréscimo de um terço, o descanso semanal remunerado, o décimo terceiro salário, aviso prévio, depósito de FGTS, dentre outros, o empregado que trabalha pelo regime de teletrabalho mantém os mesmos direitos dos demais empregados, sem possibilidade de qualquer distinção.

No que diz respeito à segurança do trabalho, cabe ao empregador instruir de maneira expressa e ostensiva os empregados submetidos ao teletrabalho quanto aos cuidados necessários a fim de evitar problemas de saúde e acidentes de trabalho, até mesmo para seguirem as orientações de segurança da empresa. Para tal, o empregador deve exigir do teletrabalhador um documento no qual o empregado assuma a responsabilidade e se comprometendo a respeitar as instruções fornecidas referentes à segurança do trabalho.

O êxito da modalidade de teletrabalho depende de muitas variáveis, dentre as quais: a aplicação do setor de trabalho, o tipo de atividade, a conveniência para o empregador e empregado, o perfil dos trabalhadores, etc. Mas, certamente, o teletrabalho é uma ferramenta que se aplicada de forma adequada poderá ser bem conveniente e efetiva, tendo em vista o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de organização do trabalho, bem como otimizando o tempo em face dos lentos deslocamentos de trânsito nos grandes centros urbanos.

Patrícia Silva Batista
Estagiária MZ Advocacia

Pelotas - RS

Rua Menna Barreto, nº 391, Areal
CEP 96077-640 | ☎ (53) 3025-3770

Rio Grande - RS

Praça Xavier Ferreira, nº 430, conj. 303, Centro
CEP 96200-590 | ☎ (53) 3035-2770

Porto Alegre - RS

Av. Getúlio Vargas 1157, conj. 1010, Menino Deus
CEP 90150-001 | ☎ (51) 3516-1584