

Direito trabalhista: como o trabalho remoto é regulado?

17.06.2020 8 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office Reforma

Trabalhista Cibelle Linero

A [Reforma Trabalhista](#) instituída pela Lei nº 13.467 de 2017 alterou e regulamentou diversas diretrizes relacionadas à prestação de serviços. Entre elas, a regulamentação do teletrabalho, que vem sendo chamado informalmente de home office.

Esse regime trabalhista já existia antes. No entanto, faltavam regras específicas na legislação para abordar quais requisitos e cuidados os empregadores e empregados deveriam observar.

Com o objetivo de esclarecer o que foi estabelecido sobre as regras do home office, preparamos este conteúdo com a colaboração dos sócios da área de [direito trabalhista](#), Cibelle Linero e Luiz Marcelo Góis. Boa leitura!

Conceito de teletrabalho na Reforma Trabalhista

O artigo 75-B da CLT dispõe que o teletrabalho acontece quando a prestação de serviços ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador. Para tanto, são utilizadas tecnologias da informação e de comunicação, como computadores, smartphones e softwares específicos para auxiliar na realização das atividades.

No entanto, como observado, o teletrabalho não precisa ser exercido integralmente fora da sede da empresa. De acordo com a CLT, o que prevalece para fins de caracterização do regime de trabalho home office é a "preponderância" do trabalho fora das dependências do empregador.

Outro elemento fundamental das relações trabalhistas é que, segundo o artigo 75-C, é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho sobre quais serão as atividades desempenhadas pelo empregado. Ademais, em seus parágrafos, o artigo 75-C prevê a possibilidade de alteração do regime presencial para o de trabalho remoto, desde que haja a anuência do empregado. Já o oposto – retorno do teletrabalho para o trabalho na sede da empresa – dispensa a concordância do profissional e pode ser imposto pelo empregador. Está previsto no direito do trabalho.

Vale lembrar ainda que, embora comumente os empregados exerçam o seu trabalho em sua própria residência, não há nenhuma previsão legal de que o teletrabalhador deva exercer as atividades exclusivamente em seu lar. Caso ele prefira outros ambientes, como uma biblioteca, cafeterias ou coworks, também é possível negociar com o empregador. O importante é que ele

cumpra as atividades determinadas no contrato trabalhista.

Ademais, o artigo 75-D estabelece que a responsabilidade pela aquisição, fornecimento ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura fundamentais para a prestação do serviço, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem estar acordadas em contrato escrito.

Por fim, o teletrabalho é considerado uma relação de emprego como qualquer outra. Portanto, deve se submeter às demais regras previstas na CLT, como registro do contrato na carteira de trabalho, férias, 13º salário e outras verbas trabalhistas.

Trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19

A pandemia de COVID-19 exigiu a adequação das empresas às necessidades de isolamento social e outras medidas de proteção. [Neste link](#), profissionais jurídicos discutiram os desafios da área após o quadro pandêmico. Diante desse cenário, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927 com algumas disposições que poderão ser observadas especificamente durante o estado de calamidade pública para minimizar os impactos da pandemia nas relações trabalhistas.

Com isso, algumas questões foram flexibilizadas para a adoção do trabalho remoto pelas empresas, em especial ao permitir que o empregador altere o regime de contratação independentemente da concordância do empregado ou da previsão em normas coletivas.

Contudo, conforme ressalta Góis, “essa é uma situação temporária, de modo que as regras da Reforma Trabalhista deverão ser observadas com o término da pandemia”.

Os direitos do trabalhador

O teletrabalho pode ser um grande diferencial para empresas, uma vez que o trabalho remoto pode aumentar a produtividade dos empregados e ainda reduzir os custos com infraestrutura em pelo menos 40%. Inclusive, inúmeras companhias já adotaram permanentemente o trabalho híbrido.

Contudo, para implementar ou regularizar esse regime de trabalho com eficiência, os empregadores precisam conhecer os direitos dos colaboradores após a regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista. A seguir, apresentamos os principais.

Proteção da remuneração contra alterações

A alteração do regime de trabalho presencial para home office não pode reduzir a remuneração do trabalhador. Sobre o tema, Linero pontua que "não pode haver alteração na remuneração, embora deva ocorrer o pagamento de uma ajuda de custos para auxiliar com despesas do empregado no teletrabalho".

O que pode sofrer modificação é o vale-transporte, por exemplo. O empregador não precisará pagar o benefício caso o empregado não tenha que se deslocar até a empresa. Os valores relacionados ao deslocamento só deverão ser concedidos em relação aos dias em que o teletrabalhador for convocado para comparecer ao estabelecimento. Esse é um dos pontos que mais causam dúvidas em relação ao trabalho remoto e legislação.

Implementação de ferramentas para contabilização das horas de trabalho

A Reforma Trabalhista determinou no artigo 62, III, que as normas sobre jornada de trabalho previstas no artigo 58 e seguintes não são aplicadas ao home office. Isso significa que o empregador está desobrigado de controlar os horários de trabalho do teletrabalhador, que, conseqüentemente, não terá direito ao pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno, adicional de sobreaviso.

Todavia, se a empresa quiser, é possível controlar a jornada. Nesse caso, valerão todas as normas sobre o assunto, garantindo direito ao pagamento de horas extras caso o empregado trabalhe além da jornada pactuada. Em resumo, essa regra é facultativa e dependerá do estabelecido no contrato com o empregado ou na política interna da empresa.

Aqui, Linero acrescenta que "a ausência de controle vale apenas quando o trabalho é preponderantemente fora das dependências da empresa. Caso seja previsto um regime misto (parte remoto, parte presencial), o empregador não poderá se valer da ausência de controle, nos termos da CLT".

Garantia das férias no trabalho remoto

Os advogados são enfáticos ao afirmar que as férias no trabalho remoto não apresentam diferenças em relação ao regime presencial. Desse modo, os empregados têm direito ao descanso remunerado de 30 dias após 12 meses de trabalho, que devem ser pagos com o adicional de 1/3.

O empregador deve observar o período concessivo para que o empregado goze das férias, sob pena de pagá-las em dobro. Além disso, o descanso poderá ser fracionado em 3 parcelas desde que o teletrabalhador concorde.

Nesse caso, uma delas deve ter 14 dias, pelo menos, enquanto as demais precisam contar com, no mínimo, 5 dias cada.

Negociação dos equipamentos de trabalho

O trabalho remoto exige que o trabalhador tenha equipamentos específicos para cumprir suas funções, como computador, softwares pagos, smartphone e ferramentas para videoconferências, como câmeras e microfones. Além disso, são utilizados insumos como papel, caneta e outros materiais.

A aquisição de móveis para montar o ambiente de trabalho e contratação ou utilização de serviços pagos pelo empregado, como internet, energia elétrica e água, também costumam ser necessários para a realização das atividades contratadas. A legislação trazida pela Reforma Trabalhista determina que essas questões sejam negociadas entre as partes e descrito no contrato. Linero explica que:

"Se o empregador fornecer cadeira, mesa, computador, deve esclarecer contratualmente que eles devem ser devolvidos ao final do contrato. Se o empregado já tem esses itens e o empregador solicita que ele os utilize, isso também deverá ser negociado em contrato, informando que o trabalho será desempenhado com a própria estrutura do teletrabalhador."

Soluções para implementar o teletrabalho

As empresas que decidirem implementar o teletrabalho precisam ter atenção à legislação sobre o home office na reforma trabalhista. Assim, é possível garantir a regularidade do contrato e o cumprimento de todas as obrigações. Para tanto, listamos os principais pontos que devem ser observados.

- Aditivo ao contrato

O teletrabalho deve estar previsto de forma expressa no contrato de trabalho do empregado, especificando as atividades que serão realizadas. Se a relação era originalmente presencial, é preciso elaborar um aditivo contratual, pois, conforme Góis explica: "é necessário ter um documento assinado onde o empregado concorde com a alteração do regime".

- Controle da jornada

Conforme dito anteriormente, o empregador pode optar pelo registro da jornada de trabalho do empregado. Nesse caso, o contrato deve conter previsão expressa sobre o assunto.

Caso as partes optem pelo controle de jornada, elas também podem implementar o banco de horas no trabalho remoto, sendo exigido o acordo escrito com a compensação de jornada em, no máximo, 6 meses. Após esse prazo, o saldo de horas deverá ser pago com o adicional previsto na lei para as horas extras.

- Compensação de despesas

A forma como o empregador reembolsará as despesas arcadas pelo empregado com o teletrabalho também deve estar prevista no contrato ou no aditivo contratual, assim como as demais regras sobre o assunto.

Um ponto importante para adequar o regime de teletrabalho é que o contrato deixe claro que as utilidades concedidas para a viabilização das atividades em casa assim como o reembolso de despesas não integram o salário para cálculo de outras verbas.

- Segurança do trabalho

As empresas têm a obrigação de adotar as medidas de segurança no trabalho remoto. O artigo 75-E dispõe que o empregador deve instruir os trabalhadores de maneira expressa e ostensiva sobre as práticas de proteção para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Sendo assim, Góis esclarece que "antes de alterar o regime, a empresa precisa fazer treinamento com o empregado para que ele saiba respeitar as regras de saúde e de segurança no trabalho quando ele estiver trabalhando de casa. A empresa tem que formular um termo de responsabilidade que o trabalhador assinará, se comprometendo a seguir as normas de proteção."

Como vimos, a Reforma Trabalhista consolidou as regras referentes ao teletrabalho. Contudo, apesar de o home office ter sido regulamentado em 2017, foi apenas em 2020 que ele ganhou mais espaço devido à pandemia. Dessa forma, algumas questões ainda carecem de melhores respostas, e segundo os entrevistados, esse será um dos grandes temas do Direito Trabalhista e do direito empresarial nos próximos anos.

Se você gostou deste artigo sobre o teletrabalho na reforma trabalhista, [neste link](#) você encontra um e-book produzido pelo BMA sobre as novas formas de trabalho.

Este conteúdo tem caráter meramente informativo. Em caso de questionamento jurídico sobre esse tema, entre em contato conosco.

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero