

# **Trabalho à distância: implantação e regulação jurídica**

**Palestrante: Dr. Wolnei Tadeu Ferreira**

## Embasamento legal:

### ■ Lei 12.551 - 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:

- **Veja também 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), considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerare.”

## Embasamento legal

Súmula 428 do TST, revista em 14/09/2012:

**SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 244, § 2º,  
DA CLT**

- I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.
- II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento, o chamado para o serviço durante o período de descanso.

## O QUE MUDOU ?

### ANTES:

Previsão apenas do trabalho a domicílio (delimitação geográfica: estabelecimento da empresa ou no domicílio)

Media-se apenas a produtividade

### AGORA:

Trabalho à distância (maior amplitude geográfica), desde que a subordinação (controle, comando) possa ser medida por meios telemáticos e/ou informatizados

Controle total: mede-se produtividade, frequência, supervisão, comando, pessoalidade etc.

## O QUE FAZER PARA EVITAR RISCOS

### A IMPLANTAÇÃO SEGURA DO TRABALHO À DISTÂNCIA REQUER:

- Análise apropriada dos **cargos passíveis** de manter-se supervisão, controle e comando à distância
- Recomenda-se redação de **regulamento interno**, contendo toda a amplitude da regulação desejada e a ser praticada
- **Contrato de trabalho apropriado**, prevendo a situação e 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.

# HORÁRIOS FLEXÍVEIS E CONTROLE DE JORNADAS

## REGULAMENTO INTERNO E CONTRATO DE TRABALHO DEVEM ESTABELEECER:

- Horários em que o empregado deve estar à disposição
- Estrita observância das normas legais de saúde e segurança: intervalo intra e entre jornadas, descanso semanal, horários de conexão, controle via sistema etc.
- Se houver uso indevido, inclusive fora de horários permitidos: aplicar advertências e penalidades, mediante orientação insistente
- Objetivos: evitar abusos, horas extras incontroláveis, adicionais noturnos etc.

## A PREVENÇÃO E O RISCO DE AÇÕES TRABALHISTAS

- Quanto maior a prevenção, menos riscos correrá. Lembre-se que cada cargo possui riscos diferentes.
- Trabalho à distância não dispensa controle sobre normas de segurança e saúde ocupacional para o cargo: exigir orientação médica, fornecer EPIs, controlar uso, treinar prevenção, observar rigorosamente as NRs
- Controle não deve invadir a privacidade (vale lembrar que a família estará “envolvida”)
- Corrigir desvios e instruir todos neste sentido
- Prever situações de risco e insistir na orientação, prevenção e disciplinamento do empregado
- Posição da Justiça do Trabalho: não há pré-julgamento. Avalia-se caso a caso.

## QUESTÕES SINDICAIS

- Certifique-se que as normas sindicais não restringem a adoção do trabalho à distância
- Se ocorrer intervenção sindical, esteja preparado para dialogar e negociar os termos possíveis (estude tudo isso antecipadamente, para ofertar alternativas que não impeçam sua adoção)
- Veja como isso afetará Programas Internos de Produtividade (instrumentos de medição)
- Situações a serem observadas: acidente de trabalho, trajeto, nexo causal (riscos ocupacionais), avaliação do local de trabalho (home office? residência? laudo pericial?)



GCONTT  
GRUPO DE CONSULTORIA  
EM TELETRABALHO



**Wolnei Tadeu Ferreira**

**11 3145-1110**

**[ferreira@ferreirarodrigues.com.br](mailto:ferreira@ferreirarodrigues.com.br) • [www.ferreirarodrigues.com.br](http://www.ferreirarodrigues.com.br)**