

Os desafios do trabalho remoto sob a ótica legal trabalhista



ブラジル日本商工会議所

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

DEMAREST

HOME OFFICE?

TRABALHO REMOTO?

TELETRABALHO?

HÍBRIDO?

FLEXÍVEL?



- A CLT, a partir da Reforma Trabalhista, passou a utilizar as expressões “**teletrabalho**” e “**trabalho remoto**” como equivalentes para se referir a sistema específico em que o trabalho é realizado preponderantemente fora das dependências do empregador.
- “**Home Office**”, regimes “**híbridos**” ou “**flexíveis**” não possuem definição legal e geralmente são utilizados pelas empresas internamente para denominar suas próprias políticas de trabalho remoto parcial ou eventual.
- Recentemente, foi publicada uma Medida Provisória que torna essa diferenciação quase irrelevante, considerando qualquer desses regimes como “teletrabalho”. Vamos chegar lá!

Marcos legais e evolução legislativa



I) Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011:

- Alterou o art. 6º da CLT, prevendo que o trabalho a distância se equipara ao trabalho presencial para todos os fins. Não trouxe definição ou regras detalhadas.

II) Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017):

- Inseriu os artigos 75-A e seguintes na CLT, trazendo definição e regras mais detalhadas sobre formalização, responsabilidades e alternativas.

III) Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020:

- Publicada durante o auge da pandemia, flexibilizou regras de formalização do regime para facilitar sua adoção durante as restrições. Teve a vigência encerrada em 19/07/2020.

IV) Cenário Atual:

- Recentemente, a **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**, trouxe alterações sensíveis quanto à caracterização do teletrabalho e aplicação de novas regras, especialmente com relação ao controle de jornada.

A Medida Provisória trouxe bastante incerteza porque altera pontos centrais do regime existente desde 2017, mas é medida de caráter temporário e que pode ser substancialmente alterada quando e se convertida em lei.



Caracterização do teletrabalho



Reforma Trabalhista	MPV 1.108/22
Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços <u>preponderantemente</u> 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.	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <u>de maneira preponderante ou não</u> , com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

- A “preponderância” do trabalho fora das dependências era requisito sem definição legal e que gerava dúvidas quanto à aplicação das regras do teletrabalho aos casos de regimes “híbridos” ou “flexíveis”. Com a alteração, todo regime que envolve trabalho remoto está submetido às novas regras.

Regras do teletrabalho



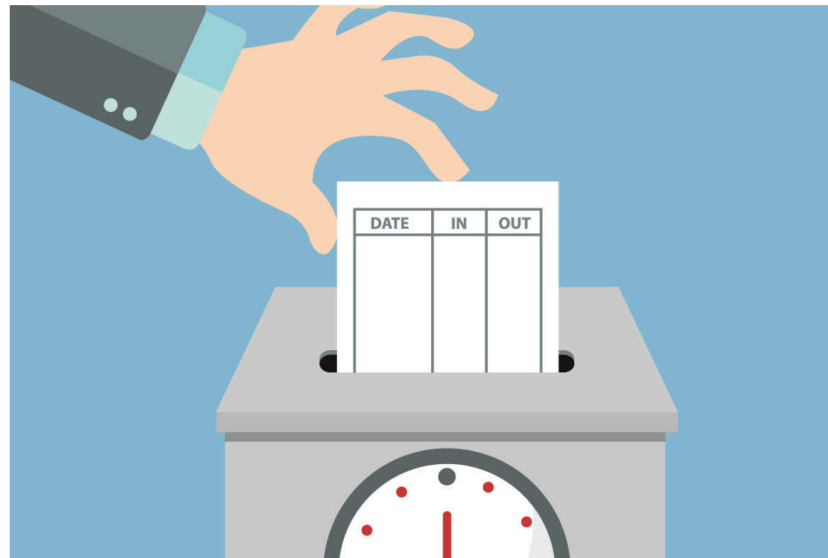
I) FORMALIZAÇÃO:

- O regime de teletrabalho deve estar previsto no contrato de trabalho ou em aditivo ao contrato de trabalho.
 - CLÁUSULAS IMPORTANTES: Confidencialidade, segurança da informação, local para o qual o(a) empregado(a) está sendo contratado(a), equipamentos e custeio de despesas, entre outras.
- Termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções de saúde e segurança fornecidas pelo empregador.

II) JORNADA DE TRABALHO:

Reforma Trabalhista	MPV 1.108/22
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...)	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...)
III - os empregados em regime de teletrabalho.	III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

- A MPV trouxe restrição importante que pode afetar significativamente as práticas das empresas que já adotavam o teletrabalho. Contratos por produção ou tarefa não são comuns, são de gestão complexa e pouco compatíveis com a grande maioria das atividades.



- Se houver controle de jornada, deve haver tanto nos dias em que há trabalho remoto, quanto naqueles em que há trabalho presencial. Não é possível adotar regime “parcialmente controlado”.

III) EQUIPAMENTOS E DESPESAS:

- O art. 75-D da CLT não estabelece critérios específicos, apenas prevendo que a *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.*

Nada obstante, **despesas inerentes ao trabalho devem ser arcadas pelo empregador.**

- ✓ **Concessões comuns:** Equipamentos básicos para realização do trabalho – em especial, laptop, celular (caso usado para o trabalho) e periféricos –, e custeio de gastos diretamente decorrentes do trabalho (internet, material de escritório, aquisição de equipamentos necessários).
- ✓ **Concessões adicionais:** Mobiliário ergonômico e custeio de despesas majoradas (upgrade de internet, luz, água).

III) EQUIPAMENTOS E DESPESAS:

- O custeio de despesas, independentemente de quais estejam cobertas, pode ser feito, basicamente, de duas formas:
- **Reembolso:** mediante a apresentação dos respectivos comprovantes de pagamento e, se possível, preenchimento de relatório de despesas.
- **Ajuda de custo:** Pagamento de um valor fixo mensal, anual, ou no momento da adoção do regime.



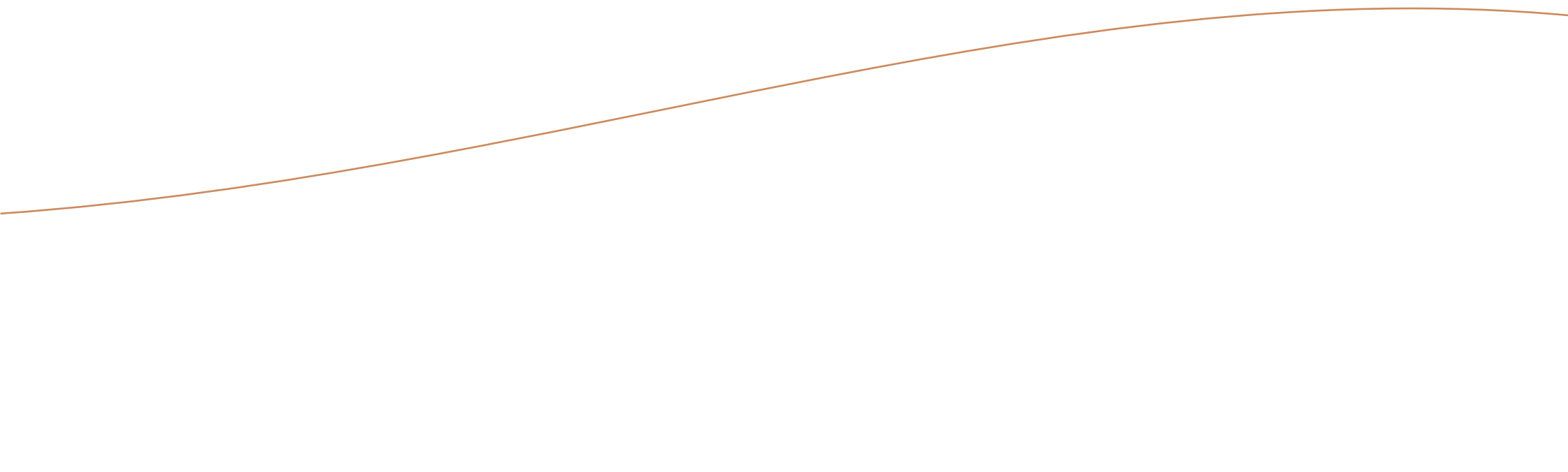
IV) SEGURANÇA DO TRABALHO

- A residência do empregado passa a ser considerada extensão do estabelecimento empresarial. Assim, eventos ocorridos no domicílio podem ser interpretados como ocorridos no “estabelecimento da empresa”, inclusive eventuais acidentes.
- **Instrução ostensiva:** O empregador tem a obrigação legal de instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, sobre as regras de segurança do trabalho e precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Cartilhas, treinamentos, manuais, canal de atendimento.
- **Termo de responsabilidade:** Documento obrigatório para o teletrabalho.
- **Análise e mobiliário ergonômico:** Possibilidade de solicitar inspeção individual do local de trabalho e fornecer equipamento adicional.

V) IMPACTO EM BENEFÍCIOS:

- Como regra, os benefícios não podem ser alterados ou suprimidos por conta do teletrabalho. Alguns, porém, serão impactados, em especial:
 - **Vale-transporte:** É necessário atualizar a opção pelo vale-transporte, seja para encerrar a concessão ou ajustar o número de passagens..
 - **Alimentação:** Necessidade de substituição de benefício concedido via refeitório no local de trabalho.
 - **Outros benefícios:** Potencial impacto em benefícios como cartão combustível, transporte fretado, entre outros.

Teletrabalho no exterior



- A realização do teletrabalho em outro país já era adotada por várias empresas, mas essa possibilidade passou a estar expressamente prevista no art. 75-B, §8º da CLT, por força da MPV 1.108/2022:

§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 na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes

- Apesar da autorização expressa, a redação é pouco clara e existem vários pontos de atenção.

- **Trabalho presencial:** Existirá impossibilidade de comparecimento presencial, o que deve ser avaliado com base nas tarefas do empregado.
- **Jornada de trabalho:** Havendo controle de jornada, é necessário adaptar a jornada para o fuso horário do país estrangeiro para evitar questionamentos sobre trabalho noturno e prejuízo à saúde.
- **Benefícios:** Parte dos benefícios concedidos, como vale-refeição / alimentação e planos de saúde ou odontológico podem não ter cobertura no país de destino mas, via de regra, deverão ser mantidos.
- **Despesas com o trabalho remoto:** Poderá ser necessário ajustar o valor do custeio de despesas, caso haja, dependendo do custo no país de origem.
- **Exames médicos:** Necessidade de localizar médico apto a realizar os exames médicos obrigatórios previstos na legislação brasileira.
- **Trabalho no exterior:** Necessário que seja avaliado sob o ponto de vista da legislação local se há impedimento para realização do trabalho naquele país ou consequência ao grupo (por exemplo, “doing business”). Questões imigratórias, de aplicação da lei trabalhista e fiscais também deverão ser analisadas previamente.

- **Principal polêmica – Lei nº 7.064/82:**

- A Lei nº 7.064/82, em tese, seria aplicável no caso de remoção do empregado prestando serviços no Brasil e que passa a realizar esse trabalho em outro país.
- Referida lei prevê, entre outras coisas, que deve ser aplicada a legislação do país estrangeiro em tudo aquilo que for mais benéfica do que a lei brasileira.
- A MPV 1.108/2022 autoriza acordo escrito prevendo a não aplicação da Lei nº 7.064/82. Esse tipo de acordo, todavia, pode ser questionado, pois direitos previstos na legislação trabalhista são irrenunciáveis.

OBRIGADA!

Cássia Pizzotti

cpizzotti@demarest.com.br

(11) 3356-1710

demarest.com.br

Este material tem caráter informativo e deve ser utilizado apenas para discussão, não podendo ser utilizado isoladamente para a tomada de decisões. Aconselhamento legal específico poderá ser prestado por um de nossos advogados. Direitos autorais são reservados ao Demarest Advogados.

DEMAREST