

# TELETRABALHO NO BRASIL COMPARADO ÀS NORMAS DA OIT ASPECTOS RELEVANTES

## CIELO

Wolnei Tadeu Ferreira

*MONTEVIDÉU - OUTUBRO | 2018*

# O que vamos ver aqui:

- **Conceito geral e mundial do teletrabalho**
- **Normas da OIT sobre a matéria: Convenção 177 e Recomendação 184, tratando do Trabalho a Domicílio**
- **Apresentação da regulamentação trabalhista sobre o teletrabalho**
- **Aspectos relevantes**
- **Comparativo e alinhamento entre as normas**
- **Importância da regulamentação no Brasil e vantagens decorrentes**
- **O exemplo do setor público e alternativas que podem surgir**

# CONCEITO GERAL E MUNDIAL

**TELETRABALHO** é uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador, em local distinto da empresa ou em local diverso daquele no qual os resultados são esperados, através das tecnologias de comunicação e informação (TICs).

*Jack Nilles, 1973*

# Normas da OIT e seus principais aspectos:

- **Convenção 177:** Trata do trabalho em domicílio (Homework) – adotada na 83ª Reunião em Genebra – 20/06/1996 e em vigor a partir de 22/04/2000. Poderá ser denunciada a partir de abril/2020 a abril/2021 – Países que ratificaram: Albânia, Argentina, Bélgica, Bosnia & Herzegovina, Bulgária, Macedônia, Finlândia, Irlanda, Países Baixos e Taikistão. Brasil ainda não aderiu, apesar de prever trabalho em domicílio desde 1943.
- **Recomendação 184 (1996):** também trata do trabalho a domicilio – aprovada nas mesmas datas acima de aprovação. Prevê as principais condições e orientações a respeito. Não submetida ao Brasil e nem comentada pelos representantes brasileiros.

# Normas da OIT e seus principais aspectos:

- **Ambas normativas** foram aprovadas lembrando que ao trabalho a domicílio também se aplicam as demais normas voltadas ao trabalho comum, respeitadas porém suas características próprias.
- **Trabalho a domicílio:** realizado de forma permanente por um empregado em sua casa ou outro local de sua escolha, distinto do local do empregador, em troca de remuneração, com o fim de produzir algo ou prestar serviço.
- **Não tratam do avanço e uso da tecnologia**, mas apenas consideram a hipótese do trabalho à distância, realizado fora da empresa, de forma dependente e subordinada.

# Regulamento 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**, considerado este como **o executado na habitação do empregado ou em oficina de família**, por conta de empregador que o remunere.”

# Regulamentação legal no Brasil:

## ■ 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.”

# O que distingue das regras da OIT?

**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, personalidade etc.



# O trabalho à distância de qualquer forma?



# Novidades trazidas pela lei 10.467/2017

## Reforma Trabalhista

- Art. 62, item III da CLT: incluiu a dispensa do controle de jornada.
- Arts. 75-A a 75-E, regulamenta o teletrabalho.
- Art. 611-A: prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, em casos de jornada, BH individual, intervalos, plano de cargos e salários, regulamento empresarial, teletrabalho, sobreaviso, remuneração por produtividade, desempenho, registro de jornada, troca de feriados, cargos para cotas de aprendiz, prêmios de incentivo em bens e serviços e PPLR.
- Art. 620: inversão da validade, acordo vale mais que Convenção Coletiva.

# Novidades trazidas pela lei 10.467/2017

## Reforma Trabalhista

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

(definição) 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.

# Novidades trazidas pela lei 10.467/2017

## Reforma Trabalhista

(contrato escrito) 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.

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

(reversibilidade) § 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.

# Novidades trazidas pela lei 10.467/2017

## Reforma Trabalhista

(custeio)

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.**

Parágrafo único. **As utilidades** mencionadas no *caput* deste artigo **não integram a remuneração do empregado.**

# Novidades trazidas pela lei 10.467/2017

## Reforma Trabalhista

(responsabilidade por segurança)

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.

# COMPARATIVO E ALINHAMENTO ENTRE AS NORMAS

ITEM	C 177 / R 184 OIT	CLT - BRASIL
Definição	(C) Art. 1º / (R) I - 1 (não prevê uso da tecnologia)	Art. 75-B
Igualdade no trato com demais empregados	(C) Art. 4º	Art. 461
Contrato escrito	(R) II – 5 e II -7/3	Art. 75-C
Controle e supervisão	Não prevê	Art. 6º
Regulação podendo ser por negociação sindical	(C) Art. 5º / (R) V – 11/12	Art. 611-A
Custeio	(R) VI - 16	Art. 75-D
Segurança	(R) VII – 19 a 22	Art. 75-E

# PORQUE SUA REGULAÇÃO NA LEI 13.467/2017 FOI TÃO IMPORTANTE?

- ❖ A legislação anterior era frágil e não oferecia segurança jurídica a este desafio significativo nas relações trabalhistas;
- ❖ Existiam aspectos não previstos ou não regulados (custeio, reversibilidade, controle de jornada etc), que precisavam ser adequadamente tratados;
- ❖ Era necessário criar espaços para os empregadores e sindicatos regularem itens importantes.

# PORQUE SUA REGULAÇÃO NA LEI 13.467/2017 FOI TÃO IMPORTANTE?

## ❖ Itens que preocupavam:

- Como se daria o controle da pessoalidade e monitoramento do trabalho à distância?
- Como tratar adequadamente a questão dos custos, seja com mobiliário, equipamentos, conexões, comunicação,, espaço físico, telefonia etc?
- Direito à reversibilidade? Ou contratação já na condição?
- Como proteger privacidade, confidencialidade, jornada, excessos etc?
- Como cuidar adequadamente das questões envolvendo segurança ocupacional?

# PORQUE SUA REGULAÇÃO NA LEI 13.467/2017 FOI TÃO IMPORTANTE?

- ❖ Sindicatos do exterior que convivem com esta realidade já estão tratando: direito à desconexão (Alemanha e França mais recentemente), direito à reversibilidade, acesso à comunicação com os empregados, regulam uso dos equipamentos para fins particulares e durante expediente, proteção à privacidade, não interferência familiar etc.
- ❖ **Vantagens**: fomento à inserção de Pessoas com Deficiência, mulheres com filhos pequenos, idosos, aprendizes, treinamento e qualificação à distância, atração e retenção de talentos, maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e melhoria da mobilidade urbana.

# OS EXEMPLOS DO SETOR PÚBLICO E AS ALTERNATIVAS QUE VÃO SURGINDO

## ❖ Órgãos governamentais que já adotam:

- AGU, CNJ, CNMP/MPF, CSJT/TST, DATAPREV, GDF, INPI, INSS, vários TJs, vários TRTs, Receita Federal, TCU, Serpro entre outros

## ❖ Alternativas que surgem:

- ✓ PL 511 – Autoria José Police Neto - Câmara Municipal de São Paulo: incentivo à adoção do TT;
- ✓ Decreto 9450/2018 - Obrigatoriedade na contratação de presos e egressos na prestação de serviços públicos (México e Colômbia contratam via TT)

