



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho

RELATÓRIO FINAL - TELETRABALHO

Brasília, 17 de março de 2021.

Grupo de Trabalho constituído pela Portaria STRAB nº 19.820, de 25 de agosto de 2020, com a finalidade de apresentar estudos sobre “regulamentação de trabalho na modalidade teletrabalho”.

REPRESENTANTES:

Bancada do Governo:

- *Isabele Jacob Morgado* – Subsecretaria de Relações do Trabalho-SRT / Secretaria de Trabalho - STRAB
- *Rodrigo Martins Soares* – Subsecretaria de Políticas Públicas de Trabalho – SPPT / Secretaria de Trabalho - STRAB
- *Fábio Nelson Vieira* – Secretaria de Trabalho - STRAB

Bancada dos Empregadores:

- *Ivo Dall’Acqua Junior* – Confederação Nacional do Comércio - CNC
- *Wilson Correa de Araújo Neto* – Confederação Nacional da Indústria - CNI
- *Marcia de Gonçalves Almeida* – Confederação Nacional das Cooperativas - CNCOOP

Em decorrência de problemas de saúde, o representante da CNI, Sr. Wilson Correa de Araújo Neto, foi substituído pelo Sr. Pablo Rolim Carneiro, a partir da 3ª reunião (07/10/2020).

Bancada dos Trabalhadores:

- *Marco Aurélio Coelho de Oliveira* – União Geral dos Trabalhadores - UGT
- *Pedro Luiz Saldanha* – Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB
- *Fernando Hirsch* – Central Única dos Trabalhadores - CUT

Foram realizadas 13 (treze) reuniões tripartites, nas seguintes datas de 2020: 09/09; 16/09; 07/10; 21/10; 04/11; 11/11; 18/11; 25/11; 09/12 e 16/12; e de 2021: 27/01; 03/02 e 24/02. Duas reuniões bipartites – governo e trabalhadores no dia 10/02 e governo e empregadores no dia 12/02. No dia 17/03 foi realizada a última reunião, para conclusão e aprovação do Relatório Final.

Na primeira reunião, as bancadas de empregadores e de trabalhadores apresentaram sua visão e preocupações acerca do teletrabalho, e identificaram algumas questões como as mais relevantes.

Bancada dos trabalhadores:

- Custeio da Infraestrutura e equipamentos, e a influência desses custos na democratização do teletrabalho, de modo a propiciar o teletrabalho não apenas aos mais capacitados, mas também aos trabalhadores mais humildes;
- Controle de jornada e horas extras;
- Aplicação de normas regulamentadoras em especial de ergonomia; e
- Definição dos conceitos de home office, trabalho a distância e teletrabalho.

Com base nessas premissas, a Bancada dos Trabalhadores defendeu:

1. a revogação do inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para que o teletrabalho tenha as mesmas regras do trabalho presencial quanto aos limites da jornada de trabalho e direito de desconexão;
2. a flexibilização exclusivamente em norma coletiva do termo “preponderantemente”, constante do art. 75-B da CLT, para possibilitar a jornada híbrida;
3. a responsabilidade do empregador quanto às despesas e estrutura para o teletrabalho, resguardado o direito de privacidade do trabalhador;
4. a pactuação, por de norma coletiva, do valor a ser ressarcido de modo uniforme para toda a empresa e/ou categoria, para conferir segurança jurídica para as partes envolvidas. O acordo individual somente é válido se representar o ressarcimento do efetivo custo das despesas e estrutura necessária para o teletrabalho;
5. a plena aplicação das atuais Normas Regulamentadoras - NRs ao teletrabalho, já que não existe qualquer exclusão expressa. Apesar disso, as NRs precisam ser aperfeiçoadas para contemplar os aspectos psicossociais que possam prejudicar a saúde mental e a segurança dos trabalhadores; e
6. o respeito às garantias sindicais, principalmente no que se refere às medidas facilitadoras de contato dos dirigentes sindicais com os trabalhadores.

Bancada dos empregadores:

- Suficiência da regulamentação atual e foco na negociação coletiva para harmonização de eventuais diferenças;
- A autonomia dos empregados é característica do teletrabalho. Sua execução, de forma geral, na residência do trabalhador, não permite o controle da rotina do empregado dentro de sua própria residência. Essa peculiaridade mostra que, via de regra, não é adequada a exigência de controle de jornada;
- Em decorrência das características do teletrabalho na prática, das condições estabelecidas na CLT e da ressalva quanto à inviolabilidade do domicílio da pessoa, as condições de segurança e saúde no trabalho exigem respeito a particularidades diversas da orientação realizada no estabelecimento do empregador, e atenção especial ao disposto no art. 75-E da CLT, especialmente do dever de instrução dos empregados de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções para evitar acidentes e doenças, e respeito pelo empregado das instruções e orientações, inclusive com a assinatura do termo de responsabilidade.
- Necessidade de diferenciação do cenário de teletrabalho ocorrido em virtude das consequências da Covid-19 e do cenário de distanciamento social, em relação à prática regular de teletrabalho, planejado e adaptado ao perfil da empresa e do profissional.

Com base nessas premissas, a Bancada dos Empregadores defendeu:

1. a manutenção do inciso III do art. 62 da CLT, reconhecendo as particularidades do teletrabalho e reforçando a segurança jurídica e a autonomia do teletrabalhador;
2. a expressa previsão na CLT de permissão para a contratação de regimes híbridos de teletrabalho;
3. o estabelecimento em contrato das despesas arcadas pelo empregado, bem como das condições relativas às responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura para o teletrabalho, nos termos do art. 75-D da CLT;
4. o prestígio à negociação coletiva, mas a possibilidade de estabelecer direitos e deveres das partes por meio de contrato individual de trabalho. O acordo individual deve sempre ser respeitado, mas os instrumentos coletivos, quando existentes, prevalecem sobre as condições contratuais individuais e a lei, nos termos da CLT; e
5. a plena aplicação das regras estabelecidas pela CLT e das Normas Regulamentadoras – NRs, quando aplicáveis ao teletrabalho.

Ficou estabelecido pelo Grupo de Trabalho que o tema seria abordado de forma fracionada pelos seguintes subtemas:

- definição dos conceitos ligados ao trabalho a distância e delimitação do teletrabalho;
- saúde e ergonomia no teletrabalho;
- equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; e
- controle de jornada e direito a desconexão.

Ao longo das reuniões, foram ouvidos os seguintes convidados das bancadas:

- Dr. Luís Henrique Rafael - Desembargador do TRT da 15ª Reunião
- Sr. Mauro Muller, Auditor Fiscal do Trabalho e coordenador do Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) de revisão da Norma Regulamentadora – NR nº 17
- Dr. Rafael Kieckbusch, que coordenou a bancada dos empregadores no referido GTT da NR 17
- Dr. Paulo Sérgio Sgobbi e Dr. Sérgio Paulo Galindo, ambos da BRASCOM Tecnologia
- Dr. Wolnei Tadeu Ferreira, da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
- Dra. Sônia Mascaro Nascimento – Desembargadora do TRT da 2ª Região

I- CONCEITOS DE TRABALHO A DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Trabalho a distância é o gênero e o teletrabalho uma de suas espécies.

O teletrabalho foi definido, na legislação brasileira, no art. 75-B da CLT: “*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*”.

Dessa definição, verificam-se os seguintes elementos caracterizadores do teletrabalho:

1. geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do estabelecimento da empresa, mais especificamente, das “dependências do empregador”; e
2. tecnológico: emprego necessário de tecnologia de informação e comunicação - TIC.

Esse conceito compreende os diferentes tipos de teletrabalho: na residência; em centros-satélite; em telecentros ou centros de recursos compartilhados; e móvel ou itinerante. Ademais, ele não se confunde com o trabalho externo.

A principal discussão em relação à conceituação existente no artigo 75-B diz respeito ao termo “preponderantemente”.

Alguns integrantes do GT entendem que esse termo gera insegurança jurídica, por supostamente limitar a adoção do teletrabalho para rotinas na qual a maior parte do tempo de trabalho seja desempenhado presencialmente, em estabelecimento da empresa, e parte minoritária do tempo de trabalho seja executado por meio de tecnologias de informação e comunicação (TICs), fora do estabelecimento do empregador.

Discutiu-se, assim, a possibilidade de substituição do termo “preponderantemente” por outro, mais preciso, e que, segundo opinião dos empregadores, permitisse moldura mais larga para contratação de teletrabalho.

Nesse sentido, os empregadores defenderam o aprimoramento dessa regulamentação para admitir a adoção do chamado regime misto (ou híbrido), quando parte da prestação do trabalho ocorre nas dependências da empresa, e outra parte à distância (presencial e teletrabalho).

A bancada dos trabalhadores não se opõe ao regime misto (ou híbrido), com tempo de trabalho presencial superior ao remoto, desde que isso seja pactuado em norma coletiva, pois entende que eventual alteração legislativa não resolverá a questão.

Resumo do ponto de vista dos especialistas:

Dr. Luis Henrique Rafael:

O trabalho remoto está implementado na nossa legislação desde 2011, pela alteração no artigo 6º da CLT, que já contém uma diferenciação clara entre o trabalho no estabelecimento, no domicílio e o realizado à distância, esse sim, considerado trabalho remoto, que pode ser realizado em qualquer lugar, desde que o empregado esteja conectado ao empregador. Já o Home office é o trabalho realizado em casa. O teletrabalho está ligado ao trabalho à distância, que pode ser realizado em qualquer lugar. A Lei da reforma trabalhista criou os artigos 75-A ao 75-E para reger o teletrabalho.

Dr. Wolnei Tadeu Ferreira:

A regulação atual, inserida na CLT pela Lei 13.467/17, já é quase suficiente, restando muito pouco a ser modificado. Os normativos vigentes já contêm os parâmetros necessários ao teletrabalho. Alguns aspectos específicos devem ser tratados em negociação coletiva, devendo os entes sindicais assumir esse protagonismo, sobretudo onde o teletrabalho está mais presente. Considera o termo “preponderantemente” constante do art. 75-B da CLT equivocado, haja vista que o teletrabalho seria caracterizado quando o empregado estivesse trabalhando fora da empresa com uso de TI e que o trabalho presencial seria caracterizado quando o trabalhador estiver na empresa realizando o mesmo serviço. Defende que esse termo é desnecessário ou que poderia ser substituído por “total ou parcial”.

Dra. Sônia Mascaro Nascimento:

Ressaltou que o home office tem vantagens para empregador e empregado, como redução de custos; retenção de talentos; inclusão de pessoas com deficiência; satisfação do empregado e aumento de produtividade, além de reduzir a intensidade do trânsito nas cidades.

Destacou que o teletrabalho atual está sob forte impacto dos efeitos da pandemia, como o isolamento social. Isso fez surgir problemas psicológicos, ansiedade, perda de familiares. Entende que sem a pandemia, o teletrabalho é mais positivo do que negativo para ambos os lados.

Para ela, trabalho em domicílio é espécie do gênero teletrabalho. Destacou o conceito de teletrabalho constante do art. 75-B da CLT, entendendo que essa definição é suficiente e que não

carece de modificações na lei. Inclusive ressaltou que essa definição já admite o sistema misto de trabalho, com uma parte presencial e outra em domicílio, desde que o trabalho presencial do trabalhador seja compatível com suas atividades remotas.

Quanto ao termo “preponderantemente” previsto no art. 75-B da CLT, defendeu que não há necessidade de alteração na lei, que se o tempo do empregado remotamente for maior que a metade de sua jornada, está caracterizado o teletrabalho. E concluiu que essa medição do tempo também pode ser estabelecida em instrumento coletivo.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

- A bancada dos trabalhadores defende que o regime misto ou híbrido, com teletrabalho em tempo não superior ao trabalho presencial, deve ser definido exclusivamente por meio de norma coletiva, que analisará as peculiaridades e necessidades de cada categoria profissional e atividade empresarial, considerando o Princípio do Conglobamento e da Autonomia Privada Coletiva.
- A bancada dos empregadores propõe estudar a adoção de medida para substituir o termo “preponderantemente” por outro, mais preciso, como “total ou parcialmente”, de forma a tornar mais clara a intenção da norma e possibilitar o “regime misto” de trabalho, com a alternância entre trabalho presencial e teletrabalho.

II- SAÚDE E ERGONOMIA NO TELETRABALHO

As Normas Regulamentadoras aplicam-se ao teletrabalho, ainda que elas não tenham sido discutidas em um cenário de ampla utilização do teletrabalho. Os empregadores destacaram, contudo, a importância das condições estabelecidas no art. 75-E da CLT, e a observância da revisão das normas regulamentadoras, conforme discussão no âmbito da CTPP.

Destacou-se que a CLT, no artigo 75-E, traz regras quanto à obrigação do empregador de instruir ostensivamente os empregados em teletrabalho quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, e que o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, constante do texto da nova Norma Regulamentadora (NR) 01 (cuja nova redação já foi publicada mas ainda não entrou em vigor), traça obrigações para a empresa de realizar o gerenciamento de riscos ocupacionais onde o trabalho é realizado, com controle de riscos e plano de ação para enfrentar a condição de risco identificada.

Quanto à NR 17, especificamente, o novo texto da norma negociado na CTPP (ainda não publicado), em combinação com a nova NR 01, cuida de aspectos relacionados à ergonomia, sendo aplicável ao teletrabalho. Houve discussão sobre a adequação das referidas regulamentações à nova realidade de aumento da utilização do teletrabalho, e se haveria necessidade de novas adaptações, não tendo havido consenso nesse aspecto.

Os trabalhadores destacaram a necessidade de adequação da nova NR para contemplar especificamente os aspectos psicossociais que possam prejudicar a saúde mental e a segurança do trabalhador, os quais não estariam claramente abordados na norma.

Os empregadores apontaram que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais abrange uma visão holística do processo de trabalho e dos riscos envolvidos, possibilitando que cada realidade de trabalho possa ter avaliações e adaptações específicas, sem uma fórmula única, para atingir indistintamente todo e qualquer processo de trabalho. Assim, os empregadores defendem que as NRs 1 e 17 (especialmente o novo texto apresentado durante as reuniões do GT), combinadas com o artigo 75-E da CLT, estabelecem quadro legal suficiente a esse respeito, sem necessidade de alteração.

Resumo do ponto de vista dos especialistas:

Dr. Luis Henrique Rafael:

Defende a aplicação das normas regulamentadoras ao teletrabalho. Ressalta que o artigo 75 deixou em aberto essas condições, mas entende que continuam sob a responsabilidade do empregador, ainda que o empregado também tenha benefícios com o teletrabalho.

Dr. Mauro Muller:

A adaptação do espaço de trabalho é uma questão ergonômica muito importante, que precisa ser transposta para a casa também, para que o trabalho possa ser executado de forma confortável e eficiente.

As questões ergonômicas estão no centro do teletrabalho, como a necessidade de adaptar as condições do trabalho às características do trabalhador.

O conceito de local de trabalho está no glossário da NR-1 como a área onde são executados os trabalhos, independentemente de onde seja este local.

A NR-1, no item 1.41, também explicita a responsabilidade do empregador pelas questões de saúde e segurança e de zelar e atender às disposições legais de segurança e saúde, inclusive em teletrabalho

A nova NR-1 traz o conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO, que muda bastante a forma como as normas estavam construídas. O empregador deve implementar um gerenciamento contínuo dos riscos do trabalho, incluídos os relacionados aos fatores ergonômicos.

O GRO pode ser implementado por unidade, por setor, por atividade etc., de modo que é possível que o empregador crie um GRO específico para o teletrabalho, por exemplo.

Na nova NR-17 (ainda não publicada) o objetivo continua o mesmo, de adaptação das condições do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e eficiência no trabalho.

O novo item 17.2.1 deixa claro que a NR se aplica a todas as “situações de trabalho” da organização, o que inclui o trabalho em regime de teletrabalho.

Ela traz uma alteração relevante em relação à sistemática de avaliação dos fatores de riscos ergonômicos do trabalho, que passa a ter duas etapas: a Avaliação Ergonômica Preliminar, que é um levantamento de problemas e que pode produzir soluções ágeis, e a Análise Ergonômica do Trabalho, para casos mais complexos na hipótese de a análise preliminar não resolver a questão. Isso será relevante no Teletrabalho porque o empregador poderá utilizar essa solução preliminar, mais barata, sem necessidade, por exemplo, de ir à casa do trabalhador.

Cita, ainda, alguns itens da norma, que, no seu entendimento, terão aplicação no teletrabalho:

17.4.1 “f”, dispõe sobre aspectos cognitivos que possam comprometer a saúde mental do trabalhador. Esse tema está relacionado à carga de trabalho.

17.4.3 “a”, dispõe sobre medidas a serem adotadas pelos empregadores para prevenir riscos decorrentes de posturas extremas ou nocivas para tronco, pescoço, cabeça.

17.4.3 “f”, trata de exigências cognitivas que possam prejudicar a saúde e a segurança do trabalhador. Mais um item relacionado à carga de trabalho.

17.4.8., o empregador deve facilitar o trabalho em equipe para prevenir o isolamento do trabalhador que esteja em teletrabalho.

Argumenta, ainda, que a pausa tem uma função muito importante em tema de teletrabalho, como forma de prevenção de doenças.

As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:

- Pausas
- Alternância de atividades
- Alteração da forma de execução ou organização
- Outras medidas

Item 17.6., o mobiliário tem que se adaptar ao trabalhador e não o contrário, para não lhe causar lesão, e isso é responsabilidade do empregador.

Dr. Rafael Kieckbusch:

Há normas que ainda não foram revisadas e que não são aplicáveis à realidade de trabalho atual. Mas a premissa básica de todo o processo atual de revisão das NRs é de que elas sejam aplicadas onde há relação de emprego e onde o trabalhador executa sua atividade. A norma não traz “o

como”, ela traz o método para avaliação de risco e seu controle. Assim, por exemplo, seria necessário saber que atividade de teletrabalho determinado empregado está exercendo e como. Fazendo um paralelo, a CLT, por exemplo, determina que exista um horário de almoço. Mas isso tem que ser determinado para a situação específica. A casa não é propriedade da empresa, então essa questão da organização da alimentação não alcança o teletrabalho, assim como a alimentação do trabalhador em restaurantes, por exemplo.

Em relação à questão psicossocial, não há previsão específica na NR 17. Mas destaca que há um grupo de estudo já criado para estudar o tema dentro da estrutura da CTPP.

Afirma, por fim, que não dá para misturar teletrabalho, telemarketing e teleatendimento. São realidades distintas. Tais atividades poderão ter comandos específicos, mas não é adequado usar a mesma regra para todos.

Destacou que as NRs não autorizam a realização de inspeções no domicílio do empregado, que é inviolável, por força da Constituição. Sendo assim, a legislação encontrou a alternativa, que é determinar que as empresas deem orientação extensiva e intensiva aos empregados.

O novo GRO (PGR) possui esses mecanismos, inclusive de checagem da realidade de trabalho. Dessa forma, o texto geral da NR 17 focou em algumas prioridades, e os seus anexos continuam existindo para aquelas realidades específicas, mas o teletrabalho em si é atingido pelo texto geral da Norma Regulamentadora (NR-17).

Dr. Wolnei Tadeu Ferreira:

Destaca a questão do estresse tecnológico, que deve ser objeto de estudo. As Normas Regulamentadoras foram pensadas num momento em que o trabalho era eminentemente presencial. É preciso um aprimoramento neste aspecto para que o trabalhador seja mais bem orientado.

Assim, ressalta que há necessidade de que a NR 17 seja revisitada, para tratar de questões específicas da ergonomia aplicáveis ao teletrabalho.

Dra. Sônia Mascaro Nascimento:

Destacou o dever do empregador de instruir o empregado e que o empregado deve preencher termo de responsabilidade. Recomendou que o empregador deve instruir de forma exaustiva, reiterada, para evitar eventual responsabilização por acidentes e doenças do trabalho.

Explicou que para que uma doença ou acidente seja considerada como ocupacional, é preciso estar caracterizado o dano, que este dano surja em decorrência do trabalho (nexo causal) e que, salvo em atividades de risco, haja culpa do empregador (por exemplo, descumprindo normas regulamentadoras). Alertou também que, no caso da Covid-19, mesmo com a suspensão do art. 29 da MP nº 927/2020 pelo STF, deve ser identificado o nexo entre a contaminação e o trabalho.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

- A bancada dos trabalhadores entende que as atuais NRs aplicam-se integralmente ao teletrabalho, já que não existe qualquer exclusão expressa. Apesar disto, defende que sejam aperfeiçoadas para contemplar os aspectos psicossociais que possam prejudicar a saúde mental e a segurança do trabalhador.
- A bancada dos empregadores entende que a discussão das NRs é de alçada da CTPP, inclusive informa que já existe grupo técnico discutindo a questão do risco psicossocial.

III - INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS

A bancada dos trabalhadores defende que compete aos empregadores o custeio da infraestrutura e dos equipamentos para o teletrabalho. Entende que o acordo individual previsto na legislação somente tem validade se o valor pactuado representar o efetivo custo das despesas e da estrutura necessária para o teletrabalho (equilíbrio da relação capital/trabalho). Assim, o melhor caminho é a norma coletiva, que pactuará o valor das despesas e a estrutura necessária devida para empresa e/ou categoria, e dará segurança jurídica para as partes envolvidas.

A bancada dos empregadores defende que as obrigações relativas à infraestrutura e equipamentos necessários para a execução de teletrabalho encontram-se no artigo 75-D da CLT, onde se prevê que o contrato escrito deverá dispor sobre as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para o teletrabalho, e reembolso das despesas arcadas, sem natureza remuneratória.

A bancada dos empregadores ressaltou a importância das convenções e acordos coletivos para aumentar a segurança jurídica no assunto, mas pontuou que há diversas realidades para as quais não há negociação coletiva nesse tema, e que restringir a adoção do teletrabalho à negociação coletiva impossibilitaria a sua adoção por diversos trabalhadores e empresas.

Outra questão destacada foi a falta de infraestrutura pública de internet para acesso e realização de atividades por meio de teletrabalho para pessoas que vivem nas periferias das cidades.

As bancadas entendem necessária a existência de políticas públicas para o acesso e inclusão digital de trabalhadores e trabalhadoras da cidade e do campo, de modo a propiciar maior democratização e implementação do teletrabalho.

Resumo do ponto de vista dos especialistas:

Dr. Luis Henrique Rafael:

Em relação aos insumos, ressaltou que a CLT diz que os meios da execução para o trabalho remoto serão definidos por empregado e empregadores e deverão constar de contrato. Entende que essa definição contraria a própria CLT, que estabelece que o empregador assume os riscos do empreendimento e é ele quem deve providenciar esses meios. Ponderou que no teletrabalho isso implica o pagamento de energia, plano de internet e que o empregador tem que participar desse custeio, porque é dele o risco do empreendimento, não importando o local do trabalho. Asseverou que isso tem chegado à Justiça, em que empregados pedem ressarcimento e melhores condições de trabalho.

Dr. Wolnei Tadeu Ferreira:

Quanto ao custeio, é preciso verificar se de fato houve custo adicional do empregado, devendo ser avaliado caso a caso. A questão seria mais evidente com trabalhadores que foram vertidos ao teletrabalho na pandemia, de forma emergencial. Se a pessoa já foi contratada para o teletrabalho, a situação é menos complexa, já que as regras do custeio já foram definidas na contratação. Mas se foi movida para o teletrabalho de forma emergencial, talvez ela tenha mais necessidade com o aumento da sua despesa, e isso deve ser custeado pela empresa.

Dra. Sônia Mascaro Nascimento:

A lei já prevê que as disposições sobre 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” (Art. 75-D). Esse dispositivo valoriza o poder das negociações coletivas e que os sindicatos precisam exercer a função normativa econômica, negociando e chegando a uma decisão equilibrada e pacificando interesses conflitantes.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

- A bancada dos trabalhadores defende que as despesas com infraestrutura e/ou equipamentos são de responsabilidade do empregador e os valores a serem ressarcidos ao empregado devem corresponder ao efetivo custo para o teletrabalho. Também entende que a negociação individual pode lesar o direito do trabalhador e somente tem validade jurídica se corresponder ao efetivo custo das despesas e da estrutura necessária para o teletrabalho. A norma coletiva é o melhor caminho para a pactuação do ressarcimento das despesas e da estrutura necessária, por conferir segurança jurídica para as partes envolvidas.

O Grupo de Trabalho considera que é importante prestigiar a negociação coletiva sobre as despesas com infraestrutura e equipamentos para realização de teletrabalho.

- A bancada dos empregadores destaca que a definição do tema, no entanto, não pode estar restrita à negociação coletiva, mas que ela deve ser estimulada, pois aumenta a segurança jurídica, dado o disposto no art. 611-A da CLT. No mais, destaca que, afora a via da negociação coletiva, não deva ser criada uma regra restritiva, que não admita o exame caso a caso de cada realidade de empresa e de trabalhador em teletrabalho.

IV- CONTROLE DE JORNADA / HORAS EXTRAS / DIREITO A DESCONEXÃO

As discussões sobre jornada de trabalho, controle de jornada, horas extras e direito à desconexão dedicaram análise detalhada das bancadas, especialmente após os insumos trazidos pelos especialistas convidados para expor sua opinião pessoal durante as reuniões do GT. Destacam-se os seguintes pontos:

- Todos os empregados têm direito a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da CF), além de diversos outros direitos constitucionais.
- O Capítulo II da CLT estabelece preceitos relativos à “Duração do Trabalho” aplicáveis a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas. Desses preceitos, destaca-se que não há obrigatoriedade de que empresas com até vinte trabalhadores realizem o procedimento de anotação da hora de entrada e saída (art. 74, § 2º da CLT).
- Na regulamentação específica do teletrabalho, contida em especial no Capítulo II-A da CLT, não há previsão de regras especiais de jornada de trabalho, intervalos e temas correlatos. Refere-se, em geral, nesse Capítulo, ao serviço prestado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, sem especificar número de horas para estabelecer essa diferenciação, definindo-se, apenas, que o comparecimento às dependências do empregador para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.
- Ademais, a Lei nº 13.467/2017, ao regular o teletrabalho na CLT, inseriu o inciso III no artigo 62, de forma a excepcionar os empregados em teletrabalho do regime previsto no Capítulo II, sobre “Duração do Trabalho”.

Diante desse quadro, o cerne da discussão do GT no tema relacionou-se à possibilidade e/ou necessidade de controle de jornada de trabalho dos trabalhadores em regime de teletrabalho, para o fim de atrair a obrigatoriedade de as empresas realizarem anotações de horário de entrada e saída no teletrabalho e remunerarem horas extras, quando existentes.

A bancada dos trabalhadores destacou que o inciso III do art. 62 não se coaduna com a legislação sobre jornada de trabalho, pois conflita com o art. 6º da CLT e arts. 7º, IX, XV e XVI e 1º, IV, da Constituição Federal. Por isso, sugere a revogação desse dispositivo. Ademais, defende que a grande maioria das empresas que se utiliza do teletrabalho possui mecanismos para mensurar o tempo de trabalho efetivamente prestado nessa modalidade. Assim, a falta de controle pode ocasionar o excesso de jornada sem o respectivo pagamento das horas extras devidas. Não é demais ressaltar que o art. 611-A da CLT já autoriza a negociação coletiva contemplando a jornada de trabalho (inciso I) e o teletrabalho (inciso VIII).

A bancada dos empregadores pontuou o acerto da Lei nº 13.467/2017 ao incluir o regime do teletrabalho na exceção do art. 62 da CLT, com foco em segurança jurídica e autonomia do teletrabalhador. Destacou tratar-se de opção bastante similar à adotada em diversos órgãos públicos e no Judiciário trabalhista, onde não há qualquer registro de jornada de trabalho, mas regime de entregas/metras. Reforçou, nesse sentido,

que na pactuação do teletrabalho entre a empresa e o empregado, este tem autonomia para decidir forma, local e rotina de trabalho, sendo importante as entregas, e não horários específicos de trabalho, visto que esse trabalho tem principalmente natureza intelectual.

De forma geral, foi mencionado que se busca no teletrabalho o estabelecimento de metas de produção, e que essas metas e entregas devem ser adequadas aos limites constitucionais de duração do trabalho e repouso, e que não importa o estabelecimento de horários específicos para esse trabalho. Também mencionou que, no caso das empresas que precisam realizar controle de horários de trabalho para qualquer fim, a regra deve ser seguida, pois definida pelas partes, o que pode ensejar “controle de ponto”, e possível afastamento, por opção da empresa e dos empregados, da exceção do art. 62, III, da CLT.

No entanto, essa é a exceção, sendo a regra geral do teletrabalho contratado normalmente a inexistência de horários fixos, pré-definidos, ou de controle efetivo, dada a autonomia de estabelecimento de horários pelos teletrabalhadores, o que não é descaracterizado pelo atendimento de chamados ou participação em reuniões, sejam presenciais, sejam virtuais.

A esse respeito, há outros casos em que os empregados não estão obrigados a registrar toda entrada e saída no trabalho, a exemplo dos empregados em estabelecimentos com vinte ou menos empregados, ou daquelas realidades em que se adotou o ponto por exceção.

No mais, a bancada dos empregadores destacou a impropriedade de se tratar o cenário emergencial da pandemia de covid-19 à regra geral do teletrabalho, e pontuou a importância da negociação coletiva para permitir que empresas e sindicatos adequem as regras às suas realidades e necessidades específicas. Diante disso, pontuou não concordar com a proposta de revogação do inciso III, do artigo 62, da CLT.

Quanto ao direito à desconexão, este foi discutido juntamente com as questões de jornada, não tendo sido extraído um conceito específico ou solução definida de consenso para o tema.

Os empregadores entendem que o direito à desconexão é assunto que ultrapassa a discussão do teletrabalho, embora tenha interrelações.

Resumo do ponto de vista dos especialistas:

Dr. Luis Henrique Rafael:

As normas da CLT e a tecnologia atual já permitem que se faça controle de jornada no teletrabalho. Vê uma contradição entre o artigo 6º e as inovações trazidas pela Lei 13.647. A inserção do inciso III no artigo 62, foi de forma açodada. Todo o capítulo de controle de jornada é compatível com o teletrabalho. Mas o art. 62, III, equipara o teletrabalho ao trabalho externo de forma equivocada. Então existe uma ilegalidade estrutural, e a Justiça do Trabalho vem afastando esse dispositivo no teletrabalho. O próprio artigo 75-B diferencia o teletrabalho do trabalho externo. O teletrabalho é passível de controle de jornada. E não poderia ser diferente. Até no antigo trabalho em domicílio já era possível esse controle, comparando-se a produção por peça. Há decisões, inclusive do TST, que entendem válido o art. 62, III. Mas reiterou que entende que as ferramentas tecnológicas atuais permitem o controle de jornada.

Dr. Wolnei Tadeu Ferreira:

A pesquisa da SOBRATT também mostra que os problemas que mais impactam o teletrabalho são relacionados ao controle de jornada (o art. 62 não resolve a situação). A situação é parecida com o que ocorre com cargos de chefia e trabalho externo, que até hoje há demandas na Justiça do Trabalho sobre excesso de jornada, mesmo com a lei prevendo que não há controle para esses tipos de trabalho.

O controle da jornada deve ser feito pelo mesmo motivo que havia o controle no trabalho presencial, não havendo motivo para não controlar. É uma questão de responsabilidade.

Mesmo assim, entende que o tema não precisa ser mais regulamentado, pois na lei já há limites bem definidos sobre jornada e controle, o que pode garantir, inclusive, o direito a desconexão.

Dra. Sônia Mascaro Nascimento:

Não deve haver o controle da jornada, que os empregados devem ter a flexibilidade de trabalhar nos horários que entenderem ser mais convenientes. Alertou que a utilização de sistemas informatizados não deve se prestar a controlar jornada e que o art. 6º da CLT prevê que o comando, controle e supervisão em teletrabalho pode se dar pela utilização de meios telemáticos e informatizados apenas para fins de subordinação jurídica, não para controlar a jornada.

Citou que o teletrabalho não exige controle de jornada, com base no art. 62, III, da CLT, e que o controle de jornada pode ser criado por meio da negociação coletiva, não cabendo à lei exigir tal controle, inclusive já consta essa previsão no art. 611-A da CLT, que cita o teletrabalho como um dos temas que fazem a negociação coletiva prevalecer à própria lei.

PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO AO CNT:

- A bancada dos trabalhadores sugere a revogação do inciso III do art. 62 da CLT, por entender que o dispositivo é conflitante com o art. 6º da CLT e arts. 7º, IX, XV e XVI e 1º, IV, ambos da Constituição Federal.
- A bancada dos empregadores defende a manutenção da regulamentação atual, destacando nenhuma incompatibilidade com a previsão de subordinação por meios telemáticos expresso no art. 6º da CLT ou conflito com normas constitucionais. Controle de ponto e jornada de trabalho, embora sejam assuntos interligados, são institutos diversos.

V - OUTRAS QUESTÕES:

Identificação da norma coletiva aplicável ao empregado em regime de teletrabalho:

O teletrabalho permite que o empregado realize suas atividades rotineiramente em cidade, estado e mesmo país diferente do local onde a empresa (ou estabelecimento), com a qual tem contrato de trabalho, está situada.

As normas coletivas, em regra, são aplicáveis aos contratos de trabalho vinculados ao estabelecimento empresarial da base territorial dos sindicatos e empresas que realizaram a negociação coletiva.

No entanto, tem surgido discussão sobre qual a norma coletiva aplicável, em especial nos casos em que o empregado rotineiramente presta serviço em teletrabalho em localidade diversa à do estabelecimento empresarial, e onde existam normas coletivas para a categoria.

Diante disso, houve manifestação no GT no sentido de que a legislação atual direciona para a interpretação de que é aplicável o instrumento coletivo da base territorial do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado.

Fortalecimento das negociações coletivas:

De forma consensual, as bancadas destacaram a importância de maior atenção da negociação coletiva para a regulamentação do teletrabalho. Entre os temas que podem ser mais bem detalhados e abordados pelas negociações estão: definição do custeio; fornecimento de infraestrutura; suporte tecnológico e horários de manutenção de equipamentos e rede; direito à desconexão; regime de trabalho misto, regras para adesão ao teletrabalho e retorno ao trabalho presencial; questões relacionadas à violência doméstica; intervalos; metas de produção ou controle de jornada; questões sobre a intimidade e privacidade dos trabalhadores em reuniões virtuais, dentre outros.

Os empregadores destacaram que a definição de tais temas, no entanto, não pode estar restrita à negociação coletiva, de modo que não deve ser criada regra restrita, que não admita o exame caso a caso de cada

realidade de empresa e de empregado em teletrabalho. Não há consenso com os trabalhadores quanto a este aspecto.

Atividades práticas de aprendizes e de estagiários por meio do teletrabalho:

Os empregadores destacaram a importância de tornar permanente a autorização da Portaria 24.471/2021, que prevê a realização, até 30 de junho de 2021, de atividades práticas à distância pelos aprendizes. Reconheceram que não se trata de uma realidade aplicável a toda e qualquer atividade prática, mas que atualmente há diversas realidades de aprendizagem em que isso é possível. Foi dado o exemplo de que, para a eliminação do trabalho insalubre ou perigoso para menores de 18 anos, diversas atividades práticas de aprendizagem têm sido realizadas à distância do estabelecimento da empresa, com simuladores, capacitando o menor de idade para certas atividades industriais, sem expô-lo ao risco. Da mesma forma, ressaltaram a importância de que regra semelhante seja também adotada para os estagiários. Todavia, não houve tempo hábil para o aprofundamento das discussões deste tema, de modo que não há proposta de encaminhamento pelo GT.

Experiências sobre o teletrabalho que nortearam as atividades do grupo:

- Legislação da Argentina;
- Legislação da Espanha;
- Legislação da Bolívia;
- Legislação de Portugal;
- Estudos da OIT
- Acordos coletivos (Bradesco, Telefonía, Banco do Brasil)
- Pesquisas (Sobratt, Brascom e Dieese)

Matérias jornalísticas:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/332905/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe>
- <https://pt-br.facebook.com/cutbrasil/videos/vb.494283440671145/654565761909210/?type=2&theater>
- <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/06/home-office-e-covid-19-cinco-modelos-de-escritorio-do-futuro-antecipados-pela-pandemia.ghtml>
- <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/10/epoca-negocios-cerca-de-9-em-cada-10-trabalhadores-querem-manter-opcao-de-trabalho-em-casa-diz-pesquisa.html>
- <https://blogdooliva.com.br/2020/10/28/home-office-da-era-vargas-aos-dias-atuais-que-a-tecnologia-nao-seja-utilizada-para-precarizar-ainda-mais-o-trabalho-humano/>
- <https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Brasscom-DOC-2020-062-Pesquisa-Teletrabalho-v13.pdf>
- https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1936282

- <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/trabalhador-fica-a-merce-do-empregador-no-home-office-diz-ministro-do-tst.shtml>
- <https://www.boletinooficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/11/19/companhias-desistem-do-home-office-em-tempo-integral.ghtml>
- <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/12/4893410-home-office-entra-nas-negociacoes-coletivas-e-vira-pauta-no-congresso.html>
- <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/publicacoes/detalhe/trabalhista/-geral/teletrabalho-no-brasil-e-no-mundo/>
- <https://www.conjur.com.br/2020-dez-03/pratica-trabalhista-anteprojeto-lei-trabalho-remoto-brasil>
- <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/seguranca-e-saude-do-trabalho/normas-regulamentadoras-nr/sesi-e-cni-orientam-empresas-aplicar-nova-versao-da-nr1/>

Ante o exposto, submetemos ao Sr. Presidente do Conselho Nacional do Trabalho o presente Relatório Final, como conclusão das discussões implementadas de forma tripartite, o qual foi aprovado por todos os integrantes Grupo de Trabalho constituído pela Portaria STRAB nº 19.820, de 25 de agosto de 2020, em reunião virtual realizada por meio da plataforma Teams no dia 17 de março de 2021.

Documento assinado eletronicamente

ISABELE JACOB MORGADO

SRT/STRAB

Documento assinado eletronicamente

RODRIGO MARTINS SOARES

SPPT/STRAB

Documento assinado eletronicamente

FÁBIO NELSON VIEIRA

STRAB



Documento assinado eletronicamente por **Fabio Nelson Vieira, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 17/03/2021, às 18:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Martins Soares, Coordenador(a)-Geral**, em 17/03/2021, às 18:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

Documento assinado eletronicamente por **Isabele Jacob Morgado, Coordenador(a)-Geral**, em



17/03/2021, às 18:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **14412842** e o código CRC **A31BD85A**.

Referência: Processo nº 19964.103972/2021-28.

SEI nº 14412842