

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Jorge Yago de Oliveira

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO:
Vantagens e Desvantagens para empregadores e trabalhadores

Taubaté -SP
2023

Jorge Yago de Oliveira

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO:
Vantagens e Desvantagens para empregadores e trabalhadores

Monografia apresentada para a obtenção do certificado de Bacharel pelo Curso de Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.
Área de Concentração: Direito Trabalhista
Orientador: Prof. Luiz Arthur

Taubaté -SP
2023

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

O48r

Oliveira, Jorge Yago de

A reforma trabalhista e o teletrabalho : vantagens e desvantagens para empregadores e trabalhadores / Jorge Yago de Oliveira. -- 2023. 61f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2023.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Teletrabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Direito do trabalho.
I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Jorge Yago de Oliveira

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO:
Vantagens e Desvantagens para empregadores e trabalhadores

Monografia apresentada para a obtenção do certificado de Bacharel pelo Curso de Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.
Área de Concentração: Direito Trabalhista
Orientador: Prof. Luiz Arthur

Data: _____

Resultado _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. _____

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Prof. Dr. _____

RESUMO

O teletrabalho é uma forma de trabalho que permite aos empregados realizar suas atividades fora do espaço físico da empresa, utilizando-se de meios tecnológicos para a comunicação e execução das tarefas. No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, que trouxe regras e definições sobre essa modalidade de prestação de serviços. Essa forma de trabalho apresenta várias vantagens, tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Uma das principais vantagens é a possibilidade de redução de custos com transporte, alimentação, infraestrutura e energia, o que pode ser benéfico para ambas as partes. Além disso, o teletrabalho oferece maior flexibilidade, autonomia, produtividade e qualidade de vida aos trabalhadores, que podem ajustar seus horários e locais de trabalho de acordo com suas necessidades e preferências. No entanto, o teletrabalho também apresenta desafios e riscos. Alguns desses desafios incluem a dificuldade de controle da jornada de trabalho, a falta de limites entre a vida profissional e pessoal, o isolamento social e a precarização das relações de trabalho. Além disso, os trabalhadores que optam pelo teletrabalho também podem ter responsabilidades adicionais, como a manutenção dos equipamentos necessários para o trabalho e o pagamento das despesas relacionadas. Portanto, é importante que haja um equilíbrio entre os direitos e deveres dos empregados e empregadores nessa modalidade de trabalho. Também é essencial que as normas de saúde e segurança do trabalho sejam adequadamente aplicadas para garantir a segurança dos trabalhadores.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Teleworking is a form of work that allows employees to carry out their activities outside the company's physical space, using technological means to communicate and perform tasks. In Brazil, teleworking was regulated by the labor reform, promoted by Law No. 13,467/2017, which brought rules and definitions about this type of service provision. This form of work has several advantages, both for employers and workers. One of the main advantages is the possibility of reducing costs with transportation, food, infrastructure and energy, which can be beneficial for both parties. Furthermore, teleworking offers greater flexibility, autonomy, productivity and quality of life to workers, who can adjust their working hours and locations according to their needs and preferences. However, teleworking also presents challenges and risks. Some of these challenges include the difficulty in controlling the working day, the lack of boundaries between professional and personal life, social isolation and the precariousness of work relationships. Additionally, workers who choose to telework may also have additional responsibilities, such as maintaining equipment needed for work and paying related expenses. Therefore, it is important that there is a balance between the rights and duties of employees and employers in this type of work. It is also essential that occupational health and safety standards are properly applied to ensure the safety of workers.

Keywords: Telework; Labor Reform; Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	9
2.1 O Teletrabalho no Brasil	10
2.2 Conceito.....	12
2.3 Natureza Jurídica.....	12
2.4 Modalidades	13
3 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO	15
4 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO.....	17
4.1 Controle de jornada de trabalho	18
4.2 Limitações legais.....	20
4.3 Segurança do ambiente de trabalho.....	22
4.4 Direito à Desconexão.....	24
4.5 A Economia durante a Pandemia	25
4.6 Programa permanente	26
4.7 Saúde e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	27
4.7.1 Para o empregado	29
4.7.2 Para o empregador	30
4.8 Qualidade de Vida versus Teletrabalho em Domicílio	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS	37
ANEXO 1 – LEI N 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	41

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que permite ao empregado realizar suas atividades fora do espaço físico da empresa, utilizando-se de meios tecnológicos para a comunicação e a execução das tarefas. A reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, regulamentou o teletrabalho no Brasil, trazendo algumas regras e definições sobre essa forma de prestação de serviços.

As últimas décadas têm se caracterizado pelas velozes mudanças tecnológicas, econômicas, políticas e sociais, com reflexos diretos na forma como a sociedade se relaciona com tudo, de forma geral. O mundo vive um momento de transição na forma de fazer, resultado das mudanças na forma de pensar, de observar, de criticar e de produzir.

O teletrabalho, portanto, além de trazer modificações nas características do trabalho típico, possui vantagens e desvantagens próprias por ser um trabalho atípico, descentralizado e flexível, além de trazer desafios ao Direito Trabalhista, pois são necessárias novas reflexões *juslaborais* sobre a tutela jurídica aplicável.

É importante refletir sobre tudo isso, pois estamos às vésperas de uma revolução nova e, igualmente, drástica: a da reorganização informática, graças ao teletrabalho e ao comércio eletrônico, que trarão de volta o trabalho para dentro dos lares e, assim, nos obrigarão a rever toda a organização prática da nossa existência (De MASI, 2000, p. 62).

Outro tema que tem sido abordado, atualmente, é a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (QVT). De longa data as instituições vêm atentas para a qualidade de seus produtos e serviços, qualidade no atendimento aos clientes, visto que no mundo capitalista a concorrência exige qualidade. Uma empresa com qualidade é, entre outros fatores, aquela que está atenta às necessidades de seus colaboradores, que, após atender suas necessidades básicas, estejam satisfeitos com a empresa e com seus colegas de trabalho, isto é, com sua equipe de trabalho.

Nada obstante, não há como chegar-se à qualidade de vida sem “saúde. Juntando esses dois pontos abordados acima – teletrabalho e qualidade de vida – observa-se que será delicado para o empregador monitorar a saúde ocupacional e consequente a qualidade de vida desse trabalhador que tem um ambiente de trabalho distante das dependências da empresa.

O tema é atual e pertinente, porquanto a lei reformista tem pouco mais de seis anos e, em face das múltiplas e polêmicas alterações no Direito do Trabalho, ainda rende, e renderá, muitas discussões, críticas positivas e negativas tanto na doutrina, como na jurisprudência, e quiçá no próprio parlamento.

A reforma foi vultuosa e impactante, gerando alívio para uns, insegurança para outros, e surge como possível solução à crise econômica brasileira, sendo reflexo, também, do alinhamento político atual por que passa o país. Portanto, tema de grande relevância para os estudos do Direito do Trabalho, bem como dos demais ramos do Direito e da Economia.

Assim, a presente pesquisa, tem como objetivo geral, por meio de revisão das legislação, doutrina e jurisprudência, à luz do art. 75-E, introduzido na CLT pela Lei 13.467/17, analisar o que de substancial foi trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, e, em especial, verificar de que forma a lei, a doutrina e a jurisprudência vêm tratando as questões que envolvem aspectos positivos mais relevantes, suas características e estruturas que impactam a figura do teletrabalho.

O primeiro capítulo é abordado o surgimento do teletrabalho, estabelecendo a sua parte histórica no Brasil, assim como a natureza jurídica, seguido por suas modalidades e seus requisitos legais.

Em sequência, o segundo capítulo aborda a Globalização e a flexibilização do teletrabalho, a inserção da telemática na rotina das empresas e empregados e como tem contribuído consideravelmente para essa mudança.

Por conseguinte, a reforma trabalhista trazendo enfoque para as mudanças advindas com a reforma trabalhista, a forma do exercício da jornada de trabalho dos empregados na modalidade de teletrabalho, as limitações legais, analisando as vantagens e desvantagens do teletrabalho tanto para o empregado como também para o empregador, assim como economia e qualidade de vida.

Assim sendo, é necessário um aprofundamento legislativo e um estudo mais detalhado para aplicar a lei ao caso concreto do teletrabalho. Além disso, as empresas interessadas devem fazer um planejamento cuidadoso para demonstrar a maneira mais viável de implementação, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

A pesquisa desenvolvida tem como objetivo colaborar para uma melhor compreensão da questão apresentada, fornecendo observações de fontes

secundárias, como entendimentos doutrinários e jurisprudenciais relevantes, juntamente com a legislação vigente.

2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A revolução industrial teve início no século XVIII e XIX, na Inglaterra e com a demanda da produção em massa, a sociedade foi induzida ao capitalismo, despertando a necessidade de substituição da mão de obra humana por máquinas. Em consequência causou revolução tecnológica, onde ocorreram importantes inovações na microeletrônica, robótica e informática (DELGADO, 2019).

Esses avanços tecnológicos agravaram a redução dos postos de trabalho em diversos setores econômicos, especialmente na indústria, levando à ilusão de uma sociedade sem trabalho. Além disso, criaram ou acentuaram formas de prestação laboral, como o teletrabalho e o trabalho em casa (home office), que pareciam estranhas ao sistema tradicional de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2019, p. 103).

No entanto, Delgado (2019) estabelece que essa diminuição dos postos de trabalho e a substituição da mão de obra pela mecanização, que para alguns representava o fim do ramo trabalhista, era vista por ele como uma transição essencial para um Direito do Trabalho renovado. Enfatiza ainda que, devido à economia introduzida no mercado global e à inovação da tecnologia e dos sistemas operacionais, as relações de trabalho vêm aumentando e se modificando gradualmente. Isso permite às empresas e aos funcionários novas formas de exercer suas funções, proporcionando ao trabalhador a possibilidade de realizar suas atividades laborais em sua residência ou em qualquer outro lugar onde ele esteja, não necessariamente nas sedes principais do local de trabalho.

Nas palavras de Silva (2021), isso gera flexibilidade no tempo e no espaço devido ao uso de tecnologias, permitindo que esse trabalho tenha um alcance extraterritorial, denominado teletrabalho.

O teletrabalho teve início em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, percebeu que podia utilizar o sistema de telégrafo para comandar os equipamentos e o trabalho realizado pelos seus funcionários. Contudo, há outro indício da origem do teletrabalho no ano de 1962 na Inglaterra, onde Stephane Shirley criou um empreendimento chamado *Freelance Programmers*, cujo objetivo era elaborar programas para empresas e era comandado por ela de sua residência (SILVA, 2021).

O teletrabalho começou a se evidenciar como fenômeno global no final do século XX e início do século XXI, devido à evolução das tecnologias de informação e comunicação nesse período (SILVA, 2021).

De acordo com Fincato (2014), ao longo do tempo houve muitas reformulações do trabalho e surgimento de novas profissões em razão das tecnologias de informação e comunicação. Essas tecnologias se transformaram em um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, tornando-se cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas. Isso acarretou mudanças significativas nas relações de trabalho, como a existência de relacionamentos laborais transnacionais sem deslocamentos físicos. Dessa forma, as relações contratuais podem ser inovadas devido às diversas mudanças e alterações nas modalidades de trabalho e ao avanço das tecnologias. Isso permite que o trabalhador exerça suas atividades laborais fora das dependências da empresa, tendo a tecnologia como um objeto essencial de trabalho, por meio do uso da internet, telefone e outros meios de comunicação e telecomunicação. Assim, o teletrabalho se destaca quando há flexibilização das relações de emprego, especialmente no contexto brasileiro (FINCATO, 2014).

Contudo, continua Fincato (2014) que há vários debates relacionados ao surgimento, estruturação, organização, manutenção, aplicação, extinção ou regulamentação do teletrabalho não somente no Brasil, mas também na Europa. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho já utilizada em diversos países.

2.1 O Teletrabalho no Brasil

No Brasil, o teletrabalho começou a se manifestar em 1997 por meio de um seminário de *Home Office/Telecommuting*. No ano de 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, que tem como objetivo estudar, organizar e atender as empresas interessadas em inserir o teletrabalho em suas modalidades de trabalho. A sociedade também busca promover uma boa qualidade de vida para os trabalhadores e avanços nas condições sociais, políticas e econômicas do Brasil (SOBRATT, 2018).

De acordo com estudos realizados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2016), o teletrabalho tem crescido exponencialmente no Brasil

devido ao crescimento econômico do país, avanço da tecnologia e mudanças na sociedade.

Em 2018, uma pesquisa realizada pela SOBRATT mostrou que 45% das empresas participantes já praticavam o teletrabalho e 15% avaliavam as possibilidades de implantações. Essa visão de gestão permite maior flexibilização na jornada de trabalho, redução da mobilidade urbana e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

No entanto, tanto a doutrina como a jurisprudência não conceituam o teletrabalho de maneira taxativa. Sendo assim, o teletrabalho possui diversas idealizações e conceitos, e que se encontram em processo de formação evolutiva, sendo assim, Nilles (1997), conhecido como o fundador do teletrabalho no mundo, em 1973 o definiu como:

Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de que as atividades a serem realizadas chegue até o trabalhador, por meio das tecnologias, ao invés de enviar o trabalhador as dependências das empresas ou locais de produção (NILLES, 1997, p.23).

Entretanto, o teletrabalho ainda não tinha uma legislação trabalhista no Brasil e em 2011 o artigo 6º da CLT foi alterado pela lei n. 12.551 para reconhecer o teletrabalho (BRASIL, 2011).

Nascimento (2009. p. 209) define o teletrabalho como: “aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo”. Essa modalidade de trabalho possui vários termos, como teletrabalho, *teleworking*, *telecommuting*, *home office*, ou até mesmo trabalho à distância ou remoto. Nesse tipo de trabalho, os empregados trabalham em suas residências e não precisam comparecer às dependências da empresa para desempenhar suas atividades laborais.

Em síntese, o teletrabalho foi regulamentado pela Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista. Essa regulamentação é de extrema importância para orientar tanto os trabalhadores quanto as empresas sobre seus direitos e deveres. O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho como a prestação de serviços realizada à distância, utilizando novas tecnologias de comunicação e informação. Nesse modelo, o trabalho é realizado fora do ambiente comum e das instalações físicas do trabalho,

mas não é considerado trabalho externo. Caso seja necessário realizar tarefas nas dependências da empresa ou do local de produção, isso não descaracteriza o regime do teletrabalho (BRASIL, 2017).

É importante destacar que existem diferenças entre trabalho em domicílio e teletrabalho. O teletrabalho abrange diversas áreas, como informática e comunicação, enquanto o trabalho em domicílio é mais comum em setores específicos, como costura, calçados e doces (DELGADO, 2016). O trabalho em domicílio envolve tarefas manuais realizadas na residência do empregado e remuneradas pelo empregador, conforme previsto no artigo 83 da CLT (LEITE, 2018).

2.2 Conceito

O teletrabalho é equiparado ao trabalho presencial em termos de subordinação jurídica. Isso significa que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são considerados equivalentes aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (LEITE, 2018).

Dessa forma, o teletrabalho é caracterizado pelo trabalho realizado à distância, utilizando meios de comunicação e telecomunicação. Esses meios são amplamente aplicados no teletrabalho, que é uma forma de trabalho em domicílio (LEITE, 2018).

2.3 Natureza Jurídica

Pedreira (2000) afirma que a natureza jurídica do teletrabalho pode ser contratual, e sua realização ocorre por meio de contratos, que podem ser civis, comerciais ou trabalhistas. A natureza jurídica do teletrabalho não tem uma única resposta, pois depende da forma como as prestações de serviço são realizadas. Elas podem assumir a forma de autonomia ou subordinação em relação a todas as modalidades de teletrabalho.

Em relação às modalidades do teletrabalho, ele possui algumas formas diferentes das alternativas de trabalho flexíveis. É uma prática inovadora que tem ganhado espaço com o avanço das dimensões tecnológicas contemporâneas (PEDREIRA, 2000).

Considera Pedreira (2000) que o teletrabalho é considerado uma modalidade contemporânea estruturada por outras modalidades que a suportam. Algumas dessas

modalidades são: teletrabalho em domicílio, no Centro-Satélite de tele serviços, internacional e móvel. Além disso, existem as centrais de atendimento ou famosos “*Call Centers*”.

De acordo com BARROS (2011), a diferença entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio tradicional está relacionada à complexidade do trabalho.

2.4 Modalidades

Costa (2004) estabelece que o Teletrabalho possui algumas modalidades distintas às alternativas de trabalho que são flexíveis, dentre uma prática diferente e inovadora, que ganha espaço a partir das dimensões tecnológicas contemporâneas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador. Portanto, caracterizando o teletrabalho como modalidade contemporânea, estruturada por outras modalidades que a suportam.

Deste modo, para Barros (2011), a diferença entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio tradicional, é devida a sua complexidade que abrange diversos setores como tratamento, transmissão, e acumulação de informação, atividades de investigação; como, por exemplo, consultoria, assistência técnica e auditoria, como também, gesto de recursos e vendas dentre outros, além da utilização de novas tecnologias, de informática, comunicação e telecomunicação.

Neste sentido, delimita Costa (2004, p. 15):

- **Home-office:** é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.
- **Teletrabalho móvel:** o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas. O escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.
- **Escritórios satélites:** escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.
- **Telecentros:** escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).
- **Telecottages:** proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa.

Sendo assim, Costa (2004) considera que diversas pessoas trabalham em sua residência, em modalidades de teletrabalho, muita das vezes usando seus próprios equipamentos de comunicação e telecomunicação. Em vista disso, estes métodos deviam ser normatizados para que não houvesse reclamações trabalhistas sobre regulamentos relacionados a como o empregado trabalharia em sua residência, controle do seu empregador, pagamento de contas, equipamentos da empresa ou individuais, controle de jornada de trabalho, para que haja direito a desconexão e tenha segurança no ambiente de trabalho, prevenindo assim danos à saúde dos trabalhadores, e diversas outras questões que são comuns de divergência entre magistrados (COSTA, 2004).

3 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO

Determina Romita (1997) que o Mercado de Trabalho tem passado por uma série de transformações devido à volatilidade da economia, incluindo a oferta e demanda, a necessidade de aumento da produção e a divisão internacional do trabalho. Essas mudanças levaram ao aumento das desigualdades salariais e do desemprego, bem como ao crescimento da informalidade trabalhista.

A globalização é um processo abrangente que engloba aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos. Esse fenômeno tem ocorrido ao longo da história, desde as grandes navegações até a revolução industrial, evolução tecnológica e outros eventos importantes (SCHOLTE, 2000).

Para Scholte (2000), a globalização se consolidou após a Segunda Guerra Mundial e continua em constante evolução.

Ocorreu nos últimos 25 anos uma verdadeira revolução científico-tecnológica que deflagrou um processo de globalização em escala e intensidade sem precedentes. Esse processo irreversível permitiu o rápido deslocamento de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar em breve na criação de um único mercado global de bens e trabalho (ROMITA, 1997. p. 105).

No entanto, não é possível falar sobre globalização sem considerar a flexibilização dos direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho é uma área jurídica diretamente afetada pelos efeitos da globalização. A cada mudança econômica e evolução tecnológica, as relações trabalhistas são alteradas à medida que as relações sociais e políticas se transformam. Um exemplo claro é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1943 e reformada em 2017 (BRASIL, 2017).

Ao longo de pouco mais de 80 anos, ocorreram mudanças drásticas e, conseqüentemente, a flexibilização acompanhou essas transformações. No entanto, é necessário estabelecer limites para essa demanda, pois a flexibilização permeia uma linha tênue entre o princípio da dignidade e valorização social do trabalho e o princípio da preservação e saúde da empresa (DELGADO, 2002).

Na concepção de Delgado (2002), a flexibilização é um direito do empregador e deve ser utilizada com ponderação, evitando a exploração desse recurso com o único objetivo de intensificar o lucro.

Em uma análise mais detalhada Delgado (2002) argumenta que existem direitos absolutamente indisponíveis e direitos disponíveis. Segundo o autor, apenas os direitos disponíveis podem ser negociados. Exemplos recorrentes identificados nos tribunais são casos em que o empregador solicita que o empregado abra mão do direito de entrar com alguma ação após um acordo celebrado e um conflito resolvido.

Atualmente, a versatilidade das diretrizes trabalhistas é uma alternativa para lidar com a anomia econômica vivida pelas empresas. A fim de prevenir um colapso social mais grave, com o aumento dos índices de desemprego e a consequente diminuição do ritmo da economia, essa alternativa, quando utilizada de forma responsável, pode ser uma solução conveniente tanto para empregadores quanto para empregados. Vale ressaltar que a tecnologia tem desempenhado um papel significativo nessa flexibilização, permitindo que os empregados estejam conectados às empresas sem a necessidade de presença física (BRANDÃO, 2020).

Por fim, Brandão (2020), enaltece que a inserção da telemática (tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio das redes de telecomunicações) no cotidiano da sociedade tem contribuído consideravelmente para essa mudança.

4 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

No Brasil, ainda não havia uma legislação trabalhista específica para o teletrabalho. No entanto, a jurisprudência trabalhista aplicava os artigos 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o trabalho em domicílio por analogia legislativa (MARTINEZ, 2021).

Em 2011, a Lei n. 12.551 alterou o artigo 6º da CLT, reconhecendo o teletrabalho e abordando o trabalho à distância, embora de forma insuficiente em relação ao tema (PIMENTA, 2020).

A Lei n. 12.551/2011 ganhou força e tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT (FINCATO, 2019, p. 59): O dispositivo alterado estabelece que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Além disso, “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” (BRASIL, 1943).

A ausência de uma norma regulamentadora específica para o teletrabalho gera insegurança jurídica devido à insuficiência do artigo 6º da CLT em tratar exaustivamente das questões relacionadas ao trabalho à distância, incluindo os requisitos essenciais do contrato de teletrabalho (DELGADO, 2014).

Com os avanços da tecnologia da computação, é possível realizar atividades de trabalho em locais diversos que antes não eram possíveis, como em casa ou em aeroportos. Com esses progressos tecnológicos e novas formas de organização do trabalho, o teletrabalho está cada vez mais presente no Brasil (DELGADO, 2014).

Delgado (2014) afirma que no Brasil, ainda não havia uma legislação trabalhista específica para o teletrabalho. No entanto, a jurisprudência trabalhista aplicava os artigos 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o trabalho em domicílio por analogia legislativa.

Para o desenvolvimento das atividades laborais na modalidade de teletrabalho, é essencial o uso de tecnologias de informações e comunicações, como computador, internet e telefonia móvel ou fixa.

O artigo 75-C da CLT trata do contrato de trabalho conforme disposto:

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.

§ 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 (BRASIL, 2017).

O contrato realizado na modalidade de teletrabalho deve ser feito de maneira individual e escrita, e deve constar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador. Não é permitido que o contrato seja efetuado verbalmente entre o empregado e o empregador (MARTINEZ, 2021).

Informa Martinez (2021) que dessa forma, foi prevista pelo legislador a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, da modalidade presencial para a modalidade de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre empregador e empregado e que seja formalizado por escrito no contrato. Sendo assim, havendo alteração do teletrabalho para o trabalho presencial, já é possível que o empregador decida unilateralmente pela transição do teletrabalho para o trabalho presencial, desde que seja garantido um prazo mínimo de quinze dias de transição, sem prejuízo para o empregado.

A Reforma Trabalhista, por meio do artigo 75-D da CLT, trata da responsabilidade pelos equipamentos necessários para o teletrabalho. As disposições relativas à 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, devem ser previstas em contrato escrito (MARTINEZ, 2021).

4.1 Controle de jornada de trabalho

Martinez (2021) estabelece que em virtude do grande impacto tecnológico sobre as relações trabalhistas, surgiram novas questões jurídicas acerca do tema que devem ser analisadas pelo Direito. Dentre essas questões, destaca-se o controle da jornada de trabalho dos trabalhadores submetidos à modalidade de

teletrabalho, os quais têm direito a outros direitos provenientes desse controle. No entanto, são previstas hipóteses de trabalho nas quais não há possibilidade de controle da jornada de trabalho, o que divide opiniões entre os doutrinadores, conforme o artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) os empregados em regime de teletrabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento); (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) (BRASIL, 1994).

Assim sendo, o teletrabalhador foi incluído na exceção do artigo 62 porque o legislador entendeu que o teletrabalho não se trata de uma espécie de trabalho externo. Mesmo havendo controle do serviço exercido pelo teletrabalhador, não teria direito a hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada e entre jornada (CASSAR, 2018). Contudo, para Delgado (2019), a inclusão do teletrabalho ao artigo 62 da CLT é apenas uma presunção jurídica, sendo ela, a que quando se tratar de trabalhador que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, exercendo suas atividades de labor fora das dependências da empresa,

O teletrabalhador não é adaptável ao controle de horários de trabalho e, portanto, está excluído das regras estabelecidas pela CLT que regulam questões relacionadas à jornada de trabalho, hora extra, adicionais noturnos e intervalos trabalhistas. No entanto, essa é uma presunção relativa que pode ser desfeita por provas em sentido contrário, pois é possível controlar a jornada de trabalho até mesmo por meio de meios de comunicação e telecomunicação (CASSAR, 2018).

No que diz respeito à jornada de trabalho e ao seu controle, o Direito do Trabalho estabelece dois tipos de jornada: aquelas que podem ser controladas e aquelas que não podem. De acordo com o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, a regra geral é que deve haver controle da jornada de trabalho. Conforme previsto no artigo 7º, XIII, CF/88, a jornada (padrão) de trabalho é de 8 horas diárias, com a

duração semanal de trabalho de 44 horas. Portanto, há várias classificações da jornada de trabalho na doutrina (DELGADO, 2017).

“[...] jornadas controladas (com horário de trabalho definido, sujeito a controle pelo empregador: art. 74, §§ 2º e 3º, CLT); jornadas não controladas (sem efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador: art. 62, I e II, CLT); jornadas não tipificadas (caso específico do empregado doméstico, que até a EC n. 72/2013, não teve jornada padrão fixada por norma jurídica estatal: art. 7º, a CLT; Lei n. 5.859/72; art. 7º, parágrafo único, CF/88)” (Ibid. p. 123)

Por fim, o teletrabalho é regulamentado pela Lei 13.467/2017 e o artigo 62 da CLT prevê que os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo. Portanto, é importante ressaltar que com o avanço da tecnologia é possível sim controlar a jornada de trabalho (Ibid. p. 124).

4.2 Limitações legais

Delgado (2019) observa que a lei estabelece limitações à jornada de trabalho, fixando a jornada normal tanto para a generalidade dos trabalhadores quanto para categorias específicas que têm jornadas legais diferenciadas em razão das circunstâncias em que desenvolvem as atividades de trabalho. Sendo estas a jornada normal genérica, especial de trabalho, dos bancários, de trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento. Deste modo, o contraponto da limitação da jornada de trabalho é exatamente quando a duração normal das atividades laborais é excedida. Sendo denominado como sobrejornada o tempo trabalhado além da jornada (padrão), horas extraordinárias ou horas suplementares. No entanto, o trabalho extraordinário é lícito desde que os limites legais sejam respeitados.

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, não excedendo a duas horas diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Contudo, em relação à prorrogação de horas, a jurisprudência considera inválida a pré-contratação de horas extras, ou seja, o acordo de prorrogação colocado no contrato de trabalho. Isto porque o empregador, neste caso, estaria tornando usual o que, por natureza, deve ocorrer apenas excepcionalmente. Além do mais, estaria estipulando uma espécie de salário compressivo, o que não é admitido pela jurisprudência (BRASIL, 1943).

Entretanto, há hipóteses em que o empregador pode exigir trabalho além da jornada normal. São as chamadas horas extras obrigatórias previstas no artigo 61 da CLT.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente (BRASIL, 1943).

No entanto, Delgado (2019) ainda menciona que o teletrabalho foi excluído das regras impostas pela CLT em seu artigo 62, em relação ao controle da jornada de trabalho, todavia os magistrados entenderam tal dispositivo como inconstitucional, por violar o disposto no artigo 7º, XIII e XV, da Constituição Federal. Todavia, mesmo que o legislador exclua os teletrabalhadores do controle de jornada de trabalho, é entendido pelos doutrinadores que não basta enquadrar os trabalhadores em tais hipóteses mencionadas pela legislação para que não ocorra o controle da jornada de trabalho. Logo, trata-se de uma presunção jurídica por parte do legislador de que os teletrabalhadores não são submetidos a uma fiscalização e controle de horas trabalhadas, por tais motivos não podendo o empregado ser enquadrado na regência das regras sobre a jornada de trabalho.

Sendo assim, se houver a comprovação por parte do empregado através de provas firmes de que houve tais fiscalizações e controle do tempo de trabalho, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho, se fazendo jus aos seus direitos (DELGADO, 2019).

4.3 Segurança do ambiente de trabalho

Como expõe Delgado (2019), o acidente de trabalho é definido como um acidente ou doença adquirida no exercício ou em razão de qualquer evento danoso dentro e fora do local de trabalho, que ocasiona a morte ou incapacidades físicas e psíquicas, impedindo o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade que ele exercia anteriormente. Esse conceito pode abranger tanto o teletrabalho quanto o trabalhador presencial, sendo o teletrabalhador mais propenso a acidentes caso não haja fiscalização e ambiente adequado para a realização das atividades laborais.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXII, estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sendo um direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais. O artigo 75-E da CLT, que trata do teletrabalho, estabelece que o empregador deve instruir os empregados sobre as precauções contra acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. O empregado é obrigado a seguir essas instruções por meio da assinatura de um termo de responsabilidade (BRASIL, 1988).

No entanto, esse termo não exclui a responsabilidade do empregador caso ele tenha culpa comprovada. É responsabilidade do empregador supervisionar a forma, o local e o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. Todavia será mais difícil comprovar tanto o nexo causal quanto a culpa do empregador em relação aos danos causados à saúde do empregado na modalidade de teletrabalho (MARTINEZ, 2021).

Acerca do tema em discussão, nem sempre o teletrabalhador, ao exercer suas atividades laborais em seu domicílio ou em outro local diverso fora das dependências da empresa, estará em ambiente apropriado para o trabalho, visto que poderá não ter equipamentos e adaptações necessárias para que haja conforto de modo a evitar danos à saúde, e o cuidado necessário com o uso adequado dos equipamentos (MARTINEZ, 2021).

Para Schreiber (2012), o uso de tecnologias da informação e comunicação para a prestação de serviços é capaz de trazer uma série de complicações de ordem física e psicológica para a saúde do trabalhador. Podem ser acarretados riscos à saúde devido à utilização contínua do computador, postura incorreta e falta de equipamentos e móveis adequados à prestação dos serviços. No

teletrabalho, pelo fato do empregado não estar presente fisicamente no estabelecimento do empregador, tais questões podem se intensificar.

Ressalta Schreiber (2012), que tais assuntos já haviam sido mencionados nos artigos 157 e 158 da CLT, que tratam dos direitos e deveres do empregador e empregado, referindo-se ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Entretanto, o legislador ao regulamentar o teletrabalho foi bastante omissivo no que se tratava dos deveres do empregador de estabelecer tais instruções que evitem doenças e acidentes de trabalho. Isso nos leva a refletir se não se tratava de uma análise superficial em que bastaria ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Todavia, esta norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, porque o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável. Portanto, há um certo vazio legislativo acerca do assunto da responsabilização em casos de danos à saúde do teletrabalhador, devendo ser preenchido pelo contrato individual de trabalho ou pelas previsões normativas oriundas de negociações coletivas. No entanto, com relação à fiscalização por parte do empregador, recai sobre a inobservância do princípio da inviolabilidade do domicílio, com previsão constitucional expressa e deverá ser respeitado pelo empregador (SCHREIBER, 2012).

Assim, as fiscalizações deverão ocorrer com prévio agendamento com o empregado em horários comerciais, para que o empregador não tenha problemas posteriores com a violação do domicílio do colaborador. Sendo assim, o empregador precisa ter cuidado ao efetuar o controle e vigilância do labor em regime de teletrabalho, pois, em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, pois a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (SCHREIBER, 2012).

4.4 Direito à Desconexão

Importante ressaltar que o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador é de extrema importância para que o direito à desconexão não seja prejudicado e para que momentos essenciais, como lazer, descanso e tempo para estar com a família, sejam preservados. Assim, os intervalos intra e interjornada, bem como as férias e o descanso semanal remunerado são momentos de desconexão do trabalhador importantes para a sua saúde física e psíquica. Sendo assim, limitar o tempo de trabalho se trata de um respeito ao direito à desconexão, sendo ele uma garantia tanto para o empregado quanto para o empregador e toda a sociedade (SCHEREIBER, 2012).

O artigo 7º da Constituição Federal assegura os direitos sociais trabalhistas, destacando-se os direitos à jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (artigo 7º, inciso XIII), repouso semanal remunerado (artigo 7º, inciso XV), e férias acrescidas do terço constitucional (artigo 7º, inciso XVII) (BRASIL, 1988).

Portanto, o Decreto-Lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), em seus artigos 66 e 71, estabelecem a proteção à saúde e ao lazer do trabalhador, conciliando-se às garantias constitucionais, proporcionando ao empregado a manutenção de sua saúde física e mental, prevenindo-se a ocorrência de acidentes do trabalho, dentre outros danos à saúde do trabalhador. Contudo, para tais prevenções são de extrema importância que haja um período de descanso (BRASIL, 1943).

Desta forma, Claro (2019) demonstra que a partir da aplicação dos direitos e garantias fundamentais elencados, se cria o conceito do Direito à Desconexão. Esse conceito é definido como um direito ao não-trabalho. A titularidade desse direito não é apenas do próprio trabalhador, mas também de toda a sociedade. Isso ocorre porque a existência de trabalhos em excesso exercidos por alguns trabalhadores pode resultar em desemprego para outros. Se as atividades de trabalho fossem divididas entre mais pessoas, haveria mais empregos e menos pessoas com sobrecargas de serviço.

Deste modo, o fundamento do Direito à Desconexão se legitima na aplicação da própria Constituição Federal, sendo um direito que não está previsto na

Constituição de maneira expressa, porém, é retirado da efetividade dos direitos fundamentais e sociais, com suporte na defesa da dignidade da pessoa humana. Com a revolução tecnológica, é gerada uma facilidade em continuar trabalhando, e o fato de não existir em alguns casos o controle de jornada faz necessário a consagração do direito à desconexão, pois há uma certa fragilidade da legislação brasileira em relação ao tema (CLARO, 2019).

Em suma, há uma carência jurídica acerca do tema, pois a CLT em suas novas regras sobre o teletrabalho ainda não enfrentou assuntos importantes, como as limitações à tendência de agravamento de disponibilidade obreira às demandas do teletrabalho e o denominado direito à desconexão. Sendo estes necessários para que momentos de lazer, descanso e a saúde do trabalhador sejam preservados (Ibid. p. 132).

4.5A Economia durante a Pandemia

Andrade (2022) expõe que governo federal economizou R\$ 1,419 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia da Covid-19. O levantamento do Ministério da Economia (ME), analisou a redução dos gastos em cinco itens de custeio entre os meses de março de 2020 e junho de 2021: diárias; passagens e despesas com locomoção; serviços de energia elétrica; serviços de água e esgoto; e cópias e reprodução de documentos.

A experiência positiva com o trabalho remoto realizado durante a pandemia é um incentivo para a adesão dos órgãos do poder público ao Programa de Gestão (PG), que permite a implementação do teletrabalho. Atualmente, cerca de 190 mil servidores estão trabalhando de forma remota, o que representa aproximadamente 32% do total de servidores ativos do Executivo federal. Com a implantação do teletrabalho, existe a possibilidade de manutenção de parte desses servidores nesse modelo, aproveitando as oportunidades geradas e que devem permanecer no período pós-pandemia.

Para Andrade (2022), o Programa de Gestão aumenta a produtividade e a qualidade das entregas e reduz as despesas de custeio com água, esgoto e energia elétrica, por exemplo. A iniciativa também representa uma mudança de cultura ao

substituir controle de frequência por controle de produtividade, o que contribui para aprimorar a qualidade do serviço público.

A experiência com as atividades realizadas remotamente em função da pandemia abriu nova perspectiva para repensarmos as formas de trabalho do futuro. Oportunidades nesse sentido foram criadas e devem permanecer no período pós-pandemia. É evidente que muitas atividades presenciais vão voltar a ser realizadas quando as restrições sanitárias acabarem, mas a realização de eventos em formato on-line, por exemplo, é uma realidade que deve continuar gerando economia com deslocamentos, ainda que em menor escala. Aliado a isso, a aceleração do processo de transformação digital pelo qual o Estado brasileiro está passando vem somar ao teletrabalho, incrementado a economia de gastos no governo (Ibid. p 239).

Estabelecido em julho de 2020 pela Instrução Normativa nº 65, o Programa de Gestão define as regras para o teletrabalho no Poder Executivo. Nesta modalidade, o cumprimento da jornada do servidor poderá ser realizado de forma remota fora das dependências físicas do órgão (em regime parcial ou integral) e com o uso de recursos tecnológicos. Desta forma, as atividades executadas terão de ser passíveis de controle e possuir metas, prazos e entregas previamente definidas (BRASIL, 2020).

4.6 Programa permanente

Por meio do Programa de Gestão (PG), o Ministério da Economia tem como objetivo transformar o teletrabalho em algo permanente em alguns órgãos federais. O programa incentiva os órgãos federais a adotarem o trabalho remoto em atividades nas quais a presença física dos servidores não é essencial. Até o momento, nove órgãos federais já concluíram o processo de adesão. Entre os ministérios, as pastas da Economia, da Cidadania e do Desenvolvimento Regional aderiram ao teletrabalho permanente. Além disso, a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel), a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), a Controladoria-Geral da União (CGU), a Advocacia-Geral da União (AGU), o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) também fazem parte dessa lista (BRASIL, 2020).

Segundo o Ministério da Economia, o Programa de Gestão representa uma mudança cultural ao substituir o controle de frequência pelo controle de produtividade. O programa estabelece metas, prazos e tarefas definidas para contribuir com aprimoramento da qualidade do serviço público. As regras para o

teletrabalho no Poder Executivo estão regulamentadas pela Instrução Normativa 65, publicada em julho de 2020 (BRASIL, 2020).

4.7 Saúde e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece as vantagens e desvantagens do teletrabalho. Entre as vantagens destacadas estão: crescimento significativo da produtividade; redução dos custos para empregadores e empregados; diminuição do tráfego automobilístico; melhora na qualidade de vida dos trabalhadores; flexibilidade entre trabalho e interesses pessoais; e possibilidade de ocupação por diferentes grupos sociais como mães com filhos pequenos, jovens, pessoas com deficiência (PCDs), idosos, entre outros (OLIVEIRA, 2011).

O Brasil enfrenta desafios para implementar o teletrabalho, pois muitas empresas têm uma gestão organizacional voltada para o trabalho presencial, acreditando que o controle sobre os funcionários é mais efetivo dessa forma. No entanto, em países que já adotaram o teletrabalho, foi observado um aumento na produtividade (OLIVEIRA, 2011).

Para Hernandez (2011), evitar o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho traz uma série de benefícios relacionados diretamente ao trabalho. Isso inclui economia de tempo de deslocamento, que indiretamente permite que os funcionários utilizem esse tempo para outras atividades pessoais, além da redução da emissão de gases poluentes e do congestionamento. Além disso, a empresa reduzirá seus gastos com aluguel de imóveis, energia e água.

Hernandez (2011) indica que não é necessário comparecer fisicamente à empresa, ela terá um leque maior de opções para contratação, podendo contratar em âmbito nacional. Isso também traz a vantagem de encontrar mão de obra mais barata em cidades menores, onde a média salarial e o custo de vida são menores em comparação com as regiões metropolitanas. As faltas no trabalho também diminuem, aumentando o lucro da empresa e os índices de produtividade. Marcia Hernandez compartilha dessa mesma opinião, afirmando:

“[...] a implementação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite flexibilidade horária ou geográfica e oferece a oportunidade de a empresa operar globalmente 24 horas por dia [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos funcionários. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem que o trabalhador se

desloque até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor” (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

No entanto, Alves (2015) estabelece que embora traga benefícios extremamente relevantes para empresas, trabalhadores e terceiros, o teletrabalho também apresenta uma série de desvantagens. O empregado passa a ficar isolado de seus colegas de trabalho, o que pode dificultar seu crescimento profissional e a organização coletiva. Além disso, os dados empresariais estarão mais expostos devido à descentralização, aumentando o risco de vazamento de informações. Será necessário investir mais em proteção de dados e em materiais telemáticos. Uma desvantagem que merece destaque é a flexibilidade de horários, que pode ser prejudicial, pois pode haver uma mistura entre vida profissional e pessoal.

O(a) teletrabalhador(a) não diz para os chefes e colegas de trabalho: ‘Até amanhã! Não tive tempo de fazer o relatório! Não fechei a venda de hoje’. Ele simplesmente não vai embora, não há chefe, não há colegas de trabalho, não há controle de horário, não há uma empresa específica como empregadora. O que existe é um simples ‘desconectar e reconectar’ a qualquer momento, em qualquer lugar, conforme acordado com quem deseja seu trabalho. Tudo isso é possível por meio de um engenhoso sistema de telecomunicação informal online, digital e muitas vezes virtual (ALVES, 2015, p. 139).

Hernandez (2011) identifica que essa dificuldade em se desconectar do trabalho afeta não apenas os direitos trabalhistas do indivíduo, mas também sua saúde emocional. Estudos apontam que o teletrabalho pode levar a um descontrole da carga emocional dedicada à rotina profissional, fazendo com que os funcionários trabalhem mais e se tornem propensos a se tornarem “*workaholics*”, uma patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador no que diz respeito às consequências para o indivíduo .

Um fator também a ser considerado como desvantagem é o enfraquecimento dos sindicatos, pois será mais difícil reunir os trabalhadores para assembleias e reivindicações. Além disso, as fiscalizações para garantir um ambiente propício para a realização das atividades de trabalho também serão afetadas, pois o empregador tem apenas a obrigação de orientar sobre os cuidados com a saúde e segurança (HERNANDEZ, 2011).

4.7.1 Para o empregado

Alves (2015) apresenta as principais vantagens do teletrabalho como: a possibilidade de estender o teletrabalho a pessoas que enfrentam dificuldades para obter emprego, especialmente pessoas com deficiência e idosos; a flexibilidade de horário, facilitando a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares e melhorando a qualidade de vida; eliminação ou redução do tempo necessário para deslocamento até o local de trabalho e retorno, evitando assim os efeitos nocivos do tráfego intenso nas grandes cidades e proporcionando economia em despesas de transporte, alimentação, entre outras.

Além disso, o teletrabalho oferece outras vantagens para o trabalhador. Por exemplo, mais tempo para dedicar à família, já que o trabalho é realizado em casa ou em um local próximo à residência. Isso aumenta a convivência com filhos, cônjuge e outros familiares. Outro fator importante é a redução dos gastos com deslocamento diário para o trabalho, seja de carro próprio, ônibus ou metrô. Mesmo que o escritório esteja mais próximo da residência do teletrabalhador, há economia de tempo e dinheiro (ALVEZ, 2015).

Em sequência, Alves (2015) apresenta que em relação às desvantagens do teletrabalho para o empregado, podemos destacar: a dificuldade de inserção e também de promoção na carreira; isolamento do trabalhador em relação aos demais colegas de trabalho; aumento dos conflitos familiares, em virtude da dificuldade de distinguir a fronteira entre o trabalho e o convívio com a família; aumento do risco de problemas relacionados à saúde e também à segurança do trabalho, em razão da menor esfera de vigilância do empregador sobre o empregado, bem como também a afronta à intimidade do trabalhador e de sua família.

No entanto Darcanchy (2006) coloca que o teletrabalhador também enfrenta algumas dificuldades, como o afastamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O afastamento faz com que a troca de experiências entre eles seja eliminada, já que não terão contato físico para conversar sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no trabalho. Outro ponto importante é que o teletrabalhador precisa saber gerenciar e administrar seu tempo, pois muitos estão trabalhando em casa, o que pode dificultar sua produtividade. Cabe a ele saber o horário correto de iniciar suas atividades profissionais e seus compromissos pessoais. Além disso, é

interessante saber administrar o horário de acordar, os intervalos e o término das atividades.

Na mesma linha de pensamento, Darcanchy (2006, p. 65) afirma que “um dos riscos mais destacados para o trabalhador é a violação da privacidade garantida a todas as pessoas, além do isolamento e da falta de contato direto com colegas e superiores”.

4.7.2 Para o empregador

Em relação ao empregador, podemos listar as seguintes vantagens do teletrabalho: o aumento da produtividade; a eliminação de procedimentos burocráticos; a diminuição de custos com a infraestrutura; a maximização do espaço físico; economia de contas em geral; a diluição das despesas; a economia de tempo e também a economia de espaço interno do escritório (SOARES, 2017).

No entanto, para o empregador ocorre a redução de custos, pois pode eximir-se de gastos com energia, água, telefone, aluguel, higienização, móveis, bem como despesas relativas a vale transporte. O ponto fundamental é a produtividade, pois quando o teletrabalhador exerce suas atividades fora da empresa, acaba por exercer o seu trabalho de forma mais motivada, justamente pelo fato de estar distante do contato físico com o empregador. Dessa forma a produtividade do teletrabalhador supera todas as vantagens, tendo em vista que terá que redobrar os seus esforços para poder atingir determinada meta, pois dessa forma poderá obter o seu salário, visto que o teletrabalhador geralmente não trabalha por hora ou dia, mas sim pela sua produtividade (Ibid. p. 38).

As desvantagens do teletrabalho para o empregador são as seguintes: ausência de controle de jornada de trabalho; custos com compras, instalação e manutenção de equipamentos individuais; riscos de estranhos acessarem informações confidenciais; e dificuldade na avaliação qualitativa do empregado (Ibid. p 40).

Para uma empresa que conta com a rotina habitual de seus empregados – chegam diariamente à empresa, registram o ponto, mantêm diálogos e trocam experiências – mudar repentinamente o sistema para o teletrabalho, poderá causar certa dificuldade no início quanto à adaptação desta forma de gestão. Além de haver

o risco de queda de produção, pois todos os empregados da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, onde muitos terão facilidade e outros não.

Como mencionado, o teletrabalho já era realizado há algum tempo tanto no âmbito nacional quanto internacional. No entanto, somente com a Reforma Trabalhista de 2017 houve a regulamentação dessa modalidade de trabalho no Brasil. Por ser uma forma de trabalho relativamente recente, muitas controvérsias ainda surgirão e deverão ser analisadas pela doutrina e pela jurisprudência nacional (SOARES, 2017).

Segundo Weigand et al. (2018), as modificações impostas pela reforma tinham como objetivo regular as lacunas e as dúvidas que geravam grandes incertezas jurídicas, as quais impediam a utilização da evolução da tecnologia no ambiente empresarial.

De acordo com Romar (2018), a Reforma Trabalhista trouxe mudanças profundas no Direito do Trabalho, afetando alguns de seus princípios e fragilizando seu alicerce científico, além de reconsiderar seus fundamentos. A necessidade de adequar a legislação às condições de trabalho atuais, como o home office, trabalho autônomo e trabalho intermitente, também influenciou na necessidade dessa reforma:

Soma-se a isso a necessidade de adequação da legislação às condições de trabalho atuais, como o home office, trabalho autônomo e o trabalho intermitente... Na época de sua criação, eles não poderiam ser previstos, mas hoje, com as novas regras, é possível regulamentá-los (Weigand et al. 2018, p. 10).

O teletrabalho tem conquistado um espaço significativo na história do trabalho no país, e seus benefícios para as partes envolvidas são inquestionáveis. No entanto, também é necessário considerar os diversos impactos dessa forma de trabalho, especialmente no campo da saúde ocupacional dos empregados que atuam fora do espaço físico da empresa, ou seja, em seu domicílio (FINCATO, 2018).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em sua redação original, no artigo 83, considera trabalho em domicílio como aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Vale ressaltar que, naquela época, não se tratava do teletrabalho nos moldes atuais, com uso de tecnologias de informática e comunicação (TICs). O trabalho em domicílio da década de 40 do século XX estava relacionado a trabalhos manuais, sendo as costureiras um bom exemplo (BRASIL, 1988)

De acordo com Fincato (2018), caracteriza-se teletrabalho em domicílio quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação e utilizando estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.

A CLT, em seu artigo 166 (com redação dada pela Lei nº 6.514/1977), rege que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente equipamento de proteção individual adequado à proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. A mesma lei também determina que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (BRASIL, 1977).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em sua redação original, no artigo 83, considera trabalho em domicílio como aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Vale ressaltar que, naquela época, não se tratava do teletrabalho nos moldes atuais, com uso de tecnologias de informática e comunicação (TICs). O trabalho em domicílio da década de 40 do século XX estava relacionado a trabalhos manuais, sendo as costureiras um bom exemplo (FINCATO, 2018).

De acordo com Fincato (2018), caracteriza-se teletrabalho em domicílio quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação e utilizando estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados. A CLT, em seu artigo 166 (com redação dada pela Lei nº 6.514/1977), rege que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados gratuitamente equipamento de proteção individual adequado à proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. A mesma lei também determina que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Ou seja, o empregador deve dar as condições de trabalho saudável, orientar os empregados quanto aos cuidados com a saúde, higiene e segurança, e fiscalizar para que essas orientações sejam cumpridas (FINCATO, 2018).

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), propõe que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que a afetam. A referida Convenção foi ratificada pelo Brasil em setembro de 1994. A CLT diz que o trabalho

executado no domicílio do empregado e o realizado a distância não se distinguem do trabalho realizado no estabelecimento do empregador (OIT, 2020).

A Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 75-E, que estabelece que o empregador deve instruir os teletrabalhadores de forma clara e evidente sobre os cuidados necessários para evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2017).

De acordo com Oliveira et al. (2011, p. 285), “ a preservação de um ambiente de trabalho saudável, que respeite a dignidade humana, é um direito fundamental dos trabalhadores garantido pela Constituição de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII”.

4.8 Qualidade de Vida versus Teletrabalho em Domicílio

A inovação tecnológica e o teletrabalho são fatores que têm permitido às pessoas e empresas modernas definir novas estratégias, papéis, cultura, equilíbrio e harmonia organizacional, proporcionando melhor qualidade de vida. O teletrabalho é um dos indicadores de melhor qualidade de vida e satisfação profissional. Implementações dessa modalidade nos últimos anos em empresas privadas e estatais na Europa levaram a um aumento da satisfação profissional no trabalho. Isso resultou em uma melhor qualidade de vida no trabalho, bem como um aumento da eficácia e eficiência. Dessa forma, os possíveis efeitos negativos da modalidade de trabalho são minimizados. A gestão da qualidade de vida torna-se uma alternativa organizacional para manter a satisfação profissional dos empregados. Empresas preocupadas com a qualidade total têm um novo desenho organizacional, permitindo o desenvolvimento de novas soluções à medida que surgem inovações tecnológicas e de mercado. A busca da excelência é contínua, pois a qualidade é um fator de sobrevivência para o mercado empresarial atual. A criação de novas tecnologias e modalidades de trabalho melhora os custos da empresa e proporciona melhor qualidade de vida no trabalho (QVT) e satisfação profissional aos seus talentos (REBELO, 2002).

De acordo com Rebelo (2002, p. 52), “o teletrabalho melhora a qualidade de vida do trabalhador e promove a igualdade de gêneros”. Observa-se que os horários flexíveis e móveis, e a liberdade de ação para as pessoas, passam a ser altamente indicados para a consecução de produtividade e qualidade. O que importa realmente são os resultados e não o horário que o empregado está produzindo (REBELO, 2002)..

Uma das motivações principais para as empresas adotarem o teletrabalho é a melhoria da produtividade do trabalho realizado. Experiências mostram que o teletrabalhador é mais produtivo do que um trabalhador clássico, devido a uma melhor qualidade de vida e uma maior autonomia. O teletrabalho, além de redinamizar a organização, fornece às empresas que o adotam outras vantagens potenciais. O *turn-over* diminui devido ao menor número de problemas pessoais e à maior satisfação dos empregados (REBELO, 2002).

De acordo com Trope (1999), a base de recrutamento dos empregados é aumentada, pois a empresa pode efetuar recrutamento fora da região onde está instalada. A passagem de uma cultura de “compra de tempo” para uma cultura de “compra do resultado” aumenta a competitividade da empresa. Para Trope (1999, p. 89), “da mesma forma que o trabalho permite conquistas e status, o tempo dedicado ao lazer e à qualidade de vida ganha em nossa sociedade importância e espaço equivalentes”. Existe uma busca nas organizações por uma postura mais equilibrada entre realização pessoal e profissional. Mesmo que já se tenha ultrapassado a oposição entre trabalho e tempo livre, o teletrabalho contribui significativamente para a melhoria da qualidade de vida do indivíduo ao permitir uma melhor administração de seu tempo e uma possibilidade de melhor organizar sua vida pessoal, já que as restrições de local e tempo desapareceram (REBELO, 2002).

O teletrabalho oferece a possibilidade de controlar o trabalho em vez de ser controlado por ele. Esse modelo é possibilitado pela flexibilidade de escolha de tempo e local. Por exemplo, um empregado pode preferir trabalhar durante a madrugada em vez de produzir pouco durante o dia. Outro fator considerado por Trope (1999) é o estresse, que tem várias fontes no trabalho, mas pode ser desencadeado desde o deslocamento para a organização, o que é amenizado pelo teletrabalho, assim como interrupções, conversas paralelas, temperatura e barulho (TROPE, 1999).

Por outro lado, Trope (1999) se posiciona como a convivência familiar pode influenciar tanto positiva quanto negativamente a qualidade de vida. Crianças, esposas e parentes podem não estar cientes de que o teletrabalhador exerce suas funções em casa e que o momento de desempenhar suas atividades é sério, assim como se estivesse na organização.

O isolamento social e a falta de contato profissional também são problemas relacionados ao teletrabalho. O sentimento de esquecimento e rejeição, apesar de

todos os recursos modernos de comunicação, pode gerar insegurança. Referências e certezas são abandonadas e outras devem ser encontradas, pois situações nunca ocorridas se apresentam. A autonomia, muitas vezes vista como uma aspiração, pode gerar dificuldades. A relação do indivíduo com seu trabalho, sua família, seus colegas de trabalho e seus vizinhos é alterada; até mesmo a gestão do tempo pessoal muda (TROPE, 1999).

Sendo assim, Trope (1999), após refletir sobre os pontos positivos e negativos (dentre outros não mencionados neste estudo) para avaliar se o teletrabalho traz mais benefícios do que prejuízos, verificando que desde os primeiros estudos dedicados a essa avaliação, o resultado é favorável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após analisar o tema em questão, é possível observar que, devido ao aumento tecnológico, o trabalho remoto tem crescido consideravelmente e cada vez mais empresas estão optando por essa forma de trabalho, pois ela oferece uma maneira viável de diminuir custos.

O trabalho remoto é realizado fora das dependências da empresa, podendo ser feito em casa ou em qualquer outro lugar que não seja a sede da empresa, inclusive em outros países. Essa modalidade de trabalho traz diversas vantagens tanto para o empregado quanto para o empregador, como a redução de gastos e do tempo de deslocamento, além da possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar. Essa relação de confiabilidade e motivação leva a resultados excelentes, o que gera qualidade de vida no ambiente de trabalho, independentemente desse ambiente ser concentrado (na empresa) ou descentralizado (trabalho flexível).

No entanto, assim como qualquer outra forma de trabalho, o trabalho remoto também apresenta desvantagens. Embora já existisse antes da reforma trabalhista, não havia uma regulamentação detalhada sobre o assunto.

Por meio do presente estudo, foi possível analisar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, suas formalidades contratuais, a questão quanto à alteração do contrato de trabalho, a responsabilidade pelos custos da infraestrutura do teletrabalho, a jornada, e os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho do teletrabalhador. Desta forma, o teletrabalho possui grandes hipóteses de dar certo e ser favorável ao empregado e empregador, estando também em consonância com a agenda dos objetivos do desenvolvimento sustentável, sendo viável a sustentabilidade com o teletrabalho, sendo favorável a qualidade de vida e gerando economia para ambas as partes.

Portanto, vale ressaltar que a reforma trabalhista apresentou o teletrabalho de maneira ampla no sentido de atribuir uma melhor segurança jurídica tanto para os trabalhadores como para o empregador. Entretanto, conclui-se que ainda há um certo vazio legislativo acerca do tema, visto que há vários questionamentos judiciais, em especial no que diz respeito à jornada de trabalho e o direito à desconexão em regime de teletrabalho, o que ainda traz uma certa insegurança jurídica para os teletrabalhadores, sendo essa uma grande desvantagem.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. V. **Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro**. In: BARBOSA, M. L.; DE BRITO, C. G. Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, 2015.

ANDRADE, Caio Mario Paes. **Economia com trabalho remoto**. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>>. Acesso em 19 set. 2023.

ARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRANDÃO, B. **O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas?** Newspaper: Discover the art of publishing, 2020.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 27 Ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio 1943- Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 Ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 8.966, de 27 de dezembro de 1994**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8966.htm>. Acesso em 13 de Set. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Dilma Rousseff, 2011. Disponível em: <<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12551&ano=2011&ato=732o3YU1UMVpWT2f9#:~:text=ALTERA%20O%20ART.,POR%20MEIOS%20PESSOAS%20E%20DIREITOS>>. Acesso em: 19 de Set. de 2023.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, De 13 De Julho De 2017**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 20 de Set. 2023.

BRASIL. **Artigo 7 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 27 Ago. 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CLARO, T. D. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: Acesso em: 10 de set de 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 12 de Set de 2023.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri**; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2002, p. 212.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6184.pdf>>. Acesso em: 27 Ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6184.pdf>>. Acesso em: 02 de Set. 2023.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional**. In: Direito do 40 trabalho IV organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1ed.Florianópolis: CONPEDI, 2014.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista**. Revista JusLaboris. 2019. <Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>>. Acesso em: 25 de Set. 2023.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Rodolfo Carlos Weigand; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

NILLES, Jack, M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Editora futura, 1997.

OLIVEIRA, Beatriz Werneck de. **Qualidade de Vida no Trabalho: Análise das Percepções de Profissionais de Teletrabalho**. Brasília: UNICEUB, 2007. Monografia (Graduação em Psicologia), Faculdade de Ciências da Saúde, Centro Universitário de Brasília, 2007.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho**. Vol. 64, nº 05. 64-05/583-587. São Paulo: LTR, Maio de 2000.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

REBELO, Glória. **Trabalho e igualdade: Mulheres, teletrabalho e tempo parcial**. Oeiras: Celta, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018;

ROMITA, A. S. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1997

SCHOLTE, J. A. (2000). **Globalization**. A critical introduction. London: Palgrave.

SCHREIBER, Elisa Ramos. **O teletrabalho e suas possíveis implicações na realidade laboral**. 2012. Disponível em: <<https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31381/ELISA%20RAMOS%20SCHREIBER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 02 de Set. 2023.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Revista Jus Navigandi 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>>. Acesso em 27 de Ago. 2023.

SOBRATT. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. Pesquisa Home Office Brasil 2018 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acesso em 27 de Ago. 2023.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas Organizações**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

ANEXO 1 – LEI N 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Vigência

(Vide Medida Provisória nº 808, de 2017)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”

(NR)
“Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

“Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

“ Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

“ Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....
§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“ Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

“ Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)

“ Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 58.
.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado).” (NR)

“ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....
§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

“ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

“ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os

feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

“ Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

“Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....” (NR)

“Art. 62.

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho.

.....” (NR)

“Art. 71.

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....” (NR)

“ TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

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

‘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.’

‘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.

§ 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.’

‘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.’

‘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.’”

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

“ TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

“Art. 394-A . Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Vide ADIN 5938)
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Vide ADIN 5938)

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

“Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

“Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

“Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

“Art. 458.

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

“Art. 461 . Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 468.

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

- I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou
- II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

“Art. 482.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma

do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

“ TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

‘Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.’

‘Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.’

‘Art. 510-C . A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.’

‘Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.”

“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

.....” (NR)

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos

empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....” (NR)

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

.....” (NR)

“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....” (NR)

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

“Art. 614.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 652 . Compete às Varas do Trabalho:

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....” (NR)

“Art. 702.

I -

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.” (NR)

“Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

.....” (NR)

“Art. 790.

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (NR)

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a

situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

“ TÍTULO X

.....
CAPÍTULO II

.....
Seção IV-A

Da Responsabilidade por Dano Processual

‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

‘Art. 793-B . Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

‘Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.’

‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”

“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.” (NR)

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.”

(NR)

“Art. 840.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)

“Art. 841.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

“Art. 843.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)

“Art. 844.

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

“ TÍTULO X

.....
CAPÍTULO III

.....
Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da
Personalidade Jurídica

‘Art. 855-A . Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) .’

CAPÍTULO III-A

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA
PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C . O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.”

“Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal , e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 879.

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 .” (NR)

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil .” (NR)

“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”

“Art. 884.

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR)

“Art. 896.

§ 1º -A.

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

“Art. 899.

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º -A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

.....” (NR)

“Art. 4º -C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º -A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º -A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

.....” (NR)

“Art. 5º -C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º -D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20.

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 ;

.....” (NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

.....

§ 8º (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

.....” (NR)

Art. 5º Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 :

a) § 3º do art. 58 ;

b) § 4º do art. 59 ;

c) art. 84 ;

- d) art. 86 ;
- e) art. 130-A ;
- f) § 2º do art. 134 ;
- g) § 3º do art. 143;
- h) parágrafo único do art. 372 ;
- i) art. 384 ;
- j) §§ 1º , 3º e 7º do art. 477 ;
- k) art. 601 ;
- l) art. 604 ;
- m) art. 792 ;
- n) parágrafo único do art. 878 ;
- o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 ;
- p) § 5º do art. 899 ;

II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 ;

III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001 .

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

*