

## Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017

O teletrabalho, hoje já bastante difundido na Administração Pública e praticado por algumas empresas, agora ganha contornos legais específicos e, espera-se, trará mais segurança a empregados e empregadores.

A CLT apenas previa em seu artigo 6º, introduzido pela Lei n. 12.551/2011, que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância (uma vez caracterizados os pressupostos da relação de emprego), destacando que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos pessoais e diretos de comando, controle e supervisão para fins de caracterização da subordinação (requisito essencial da relação de emprego).

O teletrabalho, até a vigência da Lei n. 13467/2017, era um tema não regulamentado pela legislação trabalhista brasileira – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou legislação esparsa. Apesar de sua falta de regulamentação, já vinha sendo praticado por órgãos públicos e empresas.

Seu diferencial é a maneira por meio da qual o trabalho é realizado: à distância. O teletrabalho pode ser definido, portanto, como todo o trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador – seja no domicílio do empregado, centro compartilhado, trabalho em campo, entre outros.

Com frequência, é executado no domicílio do empregado (caso em que passa a receber a comum denominação de *home office*) e por meio de ferramentas tecnológicas como internet, celular, notebook, cuja evolução se soma à gama de motivos pelos quais vem se popularizando.

Como estratégia, a utilização do home office é utilizada pelas empresas para (Pesquisa Home Office, Brasil, 2016 – SAP Consultoria RH):

Atração de colaboradores	89%
Otimização de processos internos	87%
Retenção de colaboradores	85%
Viabilização ou manutenção de planos e estratégias de negócio	74%
Enfrentar épocas de crise	66%

Os órgãos públicos que já se utilizavam do teletrabalho assim o faziam com o seguinte respaldo:

CONSIDERANDO a importância do **princípio da eficiência para a Administração Pública**, art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que **o aprimoramento da gestão de pessoas** é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ 198/2014, o que compreende a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a **melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida** dos servidores;

CONSIDERANDO que **o avanço tecnológico**, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, **possibilita o trabalho remoto ou a distância**;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir critérios e requisitos para a sua prestação;

CONSIDERANDO as **vantagens e benefícios diretos e indiretos resultantes do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade**;

CONSIDERANDO que a **Lei 12.551/2011 equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos**;

CONSIDERANDO a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ no Procedimento de Comissão 0003437-54.2015.2.00.0000, na 233ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de junho de 2016

Este trecho, retirado da Resolução CNJ n. 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, ilustra bem os objetivos gerais almejados pelos órgãos públicos que adotam esta prática, os quais, por sinal, já eram previstos desde 2000 (Sociedade da Informação no Brasil – Livro Verde, Ministério da Ciência e Tecnologia, Brasília, 2000):

Teletrabalho

**O mercado virtual demanda organizações cada vez mais flexíveis, atuando em redes. O teletrabalho vai ao encontro do desenvolvimento dessas novas modalidades de organização produtiva.**

Condição para haver teletrabalho é a separação do trabalhador do ambiente tradicional, ou seja, do local físico do escritório, o que desestrutura também o tempo de trabalho: esses trabalhadores passam a dispor de horários flexíveis para realização de suas tarefas. O teletrabalho constitui, também, uma nova abordagem do trabalho por parte dos indivíduos diante da possibilidade de se estabelecerem novos tipos de vínculos e relações de trabalho com os empregadores.

### **Teletrabalho na Administração Pública**

Neste contexto surgiu o primeiro projeto piloto para adotar esta sistemática no **Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)** em 2005. Após a implantação, o SERPRO verificou ter cumprido as seguintes metas previstas no programa (Balanço Social SERPRO 2006):

INDICADORES - 2006	Meta mínima	Meta máxima	Meta Alcançada (SERPRO)
QUALIDADE DE VIDA	20%	83%	64,20%
CONFORMIDADE PROFISSIONAL	70%	90%	86,15%
PRODUTIVIDADE	50%	90%	89,06%
ECONOMIA DE RECURSOS	30%	100	47,41%

Fonte: SUPGP

Em 2009, foi a vez de o **Tribunal de Contas da União (TCU)** implantar o trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores (Aimée Mastella Sampaio da Silva, **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**, Anais – Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, Rio Grande do Sul, 27 a 29 de maio de 2015).

Por meio da Portaria n. 139/2009 e da Portaria n. 99/2010, o TCU regulamentou o teletrabalho, estabelecendo, em síntese, que é aquele realizado fora de suas dependências e, preferencialmente, objeto de desenvolvimento que demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como produção de instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais.

Deve ser acordado com a chefia imediata do servidor, o qual tem que cumprir requisitos vinculados a prazos e metas, mediante compromisso de que, de toda forma, esteja disponível para comparecer ao órgão sempre que houver interesse da Administração.

No mais, compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas físicas e tecnológica necessárias à realização do trabalho, contando com as informações institucionais e ferramentas de trabalho colaborativo disponíveis no Portal TCU.

Outro órgão que também estabeleceu a possibilidade do teletrabalho foi o próprio **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** em 2012, na Resolução Administrativa n. 1.499/2012.

**No caso do TST**, a realização do trabalho à distância é facultativa e restrita a atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor, além de estar necessariamente vinculada a metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, as quais devem ser 15% superiores às metas dos servidores que executam suas atividades nas dependências do tribunal.

A Resolução Administrativa n. 1.499/2012, assim como a Portaria n. 139/2009 do TCU, inicialmente só previa a responsabilidade do servidor de providenciar a estrutura adequada para o trabalho. As especificações previstas no anexo foram incorporadas em 2015, pelo Ato n. 554.

Segundo a Corte, compete exclusivamente ao servidor providenciar a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, conforme padrão de ergonomia constantes do Anexo I da Resolução.

A **Controladoria-Geral da União (CGU)** foi outro ente público que adotou o teletrabalho – Portaria n. 1.242/2015.

Neste caso, também há previsão de que as metas de desempenho dos servidores em teletrabalho deverão ser superiores àquelas previstas para os não participantes da experiência-piloto que executem as mesmas atividades.

Por definição, na CGU o teletrabalho tem por escopo atividades passíveis de mensuração de desempenho do servidor, que devem ser acordadas individualmente entre o dirigente da unidade e o servidor e descritas em formulário próprio.

Constitui requisito obrigatório para participação na experiência-piloto do Programa de Gestão de teletrabalho a disponibilidade própria de infraestrutura tecnológica e de comunicação adequada à execução das atividades fora das dependências das unidades administrativas da CGU, devendo o servidor assinar declaração de que a instalação em que executará o teletrabalho atende a tais exigências, conforme modelo Anexo à Portaria. Neste documento o servidor declara que dispõe dos recursos tecnológicos e de comunicação necessários e das condições ambientais adequadas para a realização das atividades ali elencadas.

Já um tempo depois de implantado por alguns tribunais e outros entes públicos, o **Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na Resolução n. 227/2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, servindo como parâmetro geral para estas atividades.**

Tal normativa não difere fundamentalmente daquelas até aqui apresentadas. Restringe o teletrabalho às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, dispõe de forma genérica que o servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do trabalho e destaca que as metas de desempenho estipuladas nesse regime de teletrabalho serão superiores às dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

Estes são apenas alguns exemplos, apresentados de forma resumida. Com efeito, desde o primeiro projeto piloto, diversos entes públicos adotaram o teletrabalho: Receita Federal, Advocacia Geral da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal. Isto sem contar órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça (São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais, por exemplo).

## **Teletrabalho na iniciativa privada**

No setor privado, tem-se uma realidade própria:

“No rol das políticas de retenção de talentos, o *home office* é apontado como uma das melhores medidas. Demonstra confiança por parte da empresa e maturidade por parte do funcionário e, está relacionado a mudanças no perfil da economia, já que a prática é comum em áreas como marketing, tecnologia e outras que demandam o exercício criativo. (...) Não é por acaso, que os países emergentes apresentam índices de crescimento do *home office* maiores que as nações desenvolvidas, onde ele já está consolidado. Segundo pesquisa da empresa de recrutamento Robert Half (descrita em mais detalhes neste Relatório), a China lidera o avanço no mundo: 54% dos diretores de recursos humanos ouvidos no país afirmaram que houve aumento da prática nos últimos três anos. Em seguida, vem Cingapura (50%) e Brasil (46%). Foram entrevistados 1.876 diretores de 16 países”.

Fonte: Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, SOBRATT, 2013

Nesse contexto é que mais de 150 empresas em 2013 já adotavam o teletrabalho no Brasil. O **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo**, publicado pela SOBRATT em 2013, aponta entre elas: Nike, AT&T, BT Global Service, Ernest & Young, Gol Linhas Aéreas, HSBC, Kimberly Clark, HP, IBM, Cisco Systems, Ericsson, Marry Linch, Unilever, Kraft Foods (Mondelez), Ticket, Shell, Nortel, Polycom, Semco, O Boticário, Nissan, DuPont, Dell, Merck, Shell, SonicWall, Symantec, Telejob, Ticket (G. Accor) e Natura, entre outras. O estudo narra experiências com empresas que praticam o teletrabalho, algumas delas resumidas a seguir.

A Nike no Brasil, por exemplo, permite o teletrabalho para os empregados com perfil de atividade e personalidade compatíveis com este tipo de trabalho e para mães de filhos pequenos.

Já a Ticket, adotou o teletrabalho com a área de negócios com o viés de que “a gestão dos profissionais de vendas é mais fácil pelo horário comercial flexível”. Assim:

“Para a evolução do sistema home office na Ticket foi determinante a preparação do home office incluir: (i) Estrutura básica (mesa e cadeira, celular corporativo, computador e impressora e ajuda de custo com energia elétrica e material de escritório); (ii) Estrutura tecnológica e sistemas (implantação dos sistemas da Ticket, internet banda larga, *internet security* e servidores); (iii) Suporte da matriz para atender contingências de hardware, software e banda larga.

(...)

Essa mudança permitiu que os serviços na Ticket tivessem maior foco no cliente, com maior agilidade, proximidade e rentabilidade. O projeto trouxe os seguintes resultados, ainda que expandindo a atuação da Ticket em mais quatro novos territórios geográficos, sem a necessidade de aumentar o quadro de colaboradores: (i) Redução dos custos operacionais; (ii) Redução de R\$ 3,5 milhões em infraestruturas; (iii) Aumento de 40% no volume de vendas novas; (iv) Incremento de 76% em receita nas vendas novas; (v) Aumento médio de 1,5 visitas ao dia ou 1.770 visitas ao mês, com o mesmo número de vendedores; (vi) Aumento direto na produtividade com menos custos e com mais vendas e receitas”.

Fonte: Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, SOBRATT, 2013

Uma empresa que se tornou referência após desativar 9 de seus escritórios regionais e fornecer a seus empregados a estrutura para realização do teletrabalho foi a Shell Brasileira. São 350 empregados neste regime, das mais diversas áreas (vendas, suporte, engenharia, etc.). A líder do projeto destaca:

“Um aspecto muito relevante e a enorme mudança cultural, advinda da ausência de escritórios, em aspectos de liderança e do relacionamento supervisor-subordinado, e que favorece o desenvolvimento da cultura voltada a resultados”.

Fonte: Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, SOBRATT, 2013

Vale lembrar que há empresas que implantaram o teletrabalho e, após experiências não tão positivas, desistiram da prática e não a incentivam mais, como é o caso da Volvo no Brasil.

“Em alguns casos, quando não há critério na seleção dos teletrabalhadores, a dificuldade de adaptação de empregados com perfis incompatíveis com o trabalho a distância pode ser um empecilho para o sucesso do programa de teletrabalho”.

Fonte: Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, SOBRATT, 2013

### **A nova Lei n. 13.467/2017**

O teletrabalho é hoje uma realidade – para o setor público e a iniciativa privada. Embora diferentes, parecem compartilhar um aspecto fundamental: a ideia de que, em geral, precisa ser aplicado com atenção a atividades cuja execução possa ser mensurada.

A Lei n. 13.467/2017 contempla tal realidade, consolidando na legislação um regime de trabalho que se afasta do controle de jornada (principalmente ao excepcionar o teletrabalho da aplicabilidade das regras do capítulo que regulamenta a duração normal da jornada) e se aproxima do controle por atividade (embora não vinculado expressamente, parece ser a intenção, em especial com o artigo 75-B, parágrafo único, e 75-C).

O texto tem o mérito de, de forma bastante simples, conferir maior segurança jurídica aos processos de teletrabalho já praticados dentro das empresas, privilegiando o acordo entre empregado e empregador para a execução deste tipo de atividades.

Na legislação não se exige que as metas/atividades cumpridas pelos teletrabalhadores sejam mais rigorosas do que aquelas dos que não estão em teletrabalho. Com efeito, esta diferenciação praticada no setor público pode ser discutida sob a perspectiva da isonomia e, além disso, parece se fundar na premissa de que o trabalho à distância incentivaria a negligência do servidor.

As evidências empíricas indicam exatamente o contrário: maior engajamento e produtividade. A despeito disso, nas empresas pesquisadas não há efetiva menção de que para o teletrabalho o controle das demandas tenha sido ou não cobrado de forma mais rigorosa.

A nova lei define o teletrabalho como aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, o que abrange tanto o *home office*, quanto outras modalidades de teletrabalho praticadas, com o importante destaque para o fato de que o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime (artigo 75-B).

O teletrabalho, de acordo com a Lei n. 13.467/2017, deverá estar previsto no contrato de trabalho e, no sentido do que já praticam os órgãos públicos, a alteração do regime presencial para o de teletrabalho depende de mútuo consentimento entre as partes, registrado em aditivo contratual neste caso. Contudo, fica permitida a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido um prazo de transição mínimo de 15 dias, também com o correspondente registro em aditivo contratual (artigo 75-C, §§1º e 2º).

A responsabilidade pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado e pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho deverá estar prevista também no contrato, apesar de, por lei, já se determinar que nenhuma dessas utilidades integra a remuneração do empregado (artigo 75-D). Esta determinação também vai em sentido contrário do que pratica a Administração Pública, que confere todo este ônus aos servidores.

Enfim, quanto às regras de segurança e saúde no trabalho, nos órgãos públicos fica evidente que a responsabilidade pela manutenção das condições adequadas é do servidor. Apenas o TST se aproximou minimamente da nova lei, que determina que o empregador deverá instruir o

empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (artigo 75-E).

Espera-se que esta lei traga segurança jurídica para as empresas que já praticam o teletrabalho e também para aquelas que, com a novidade, pretendem implantá-lo. Isso tanto pelo fato de a lei ter discriminado as respectivas obrigações de maneira clara quanto pelo fato de não se distanciar das sistemáticas já implantadas e reconhecidas pela própria Administração Pública, mas de ainda aprimorá-las.

FONTE: <http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/noticias/reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-134672017/>