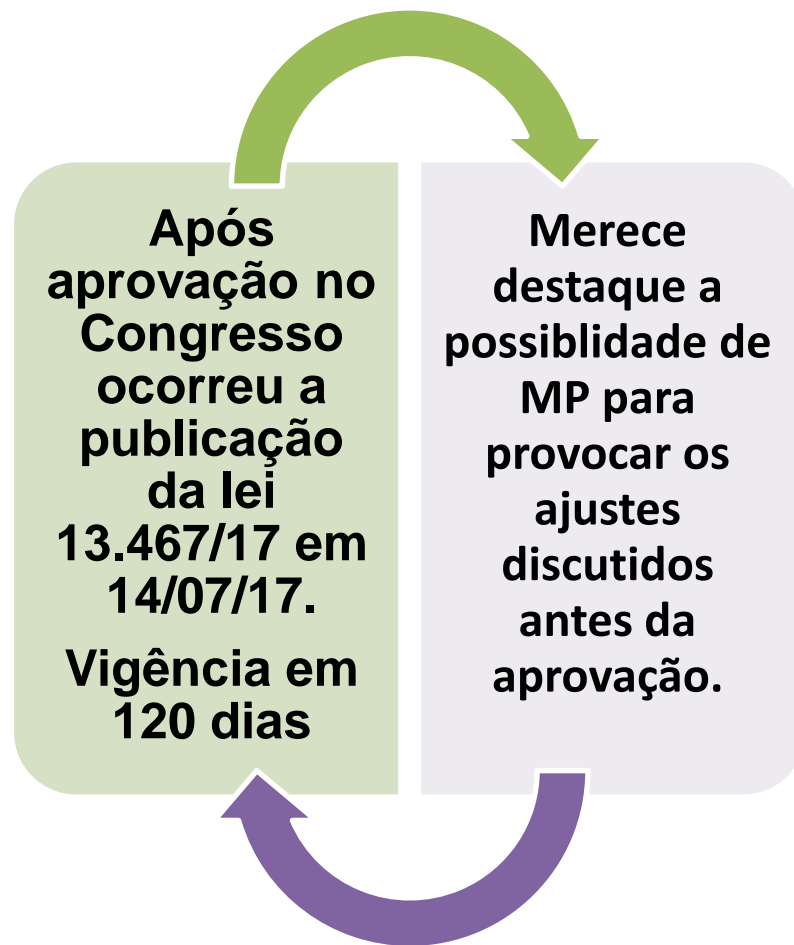


SIMÕES *advogados*



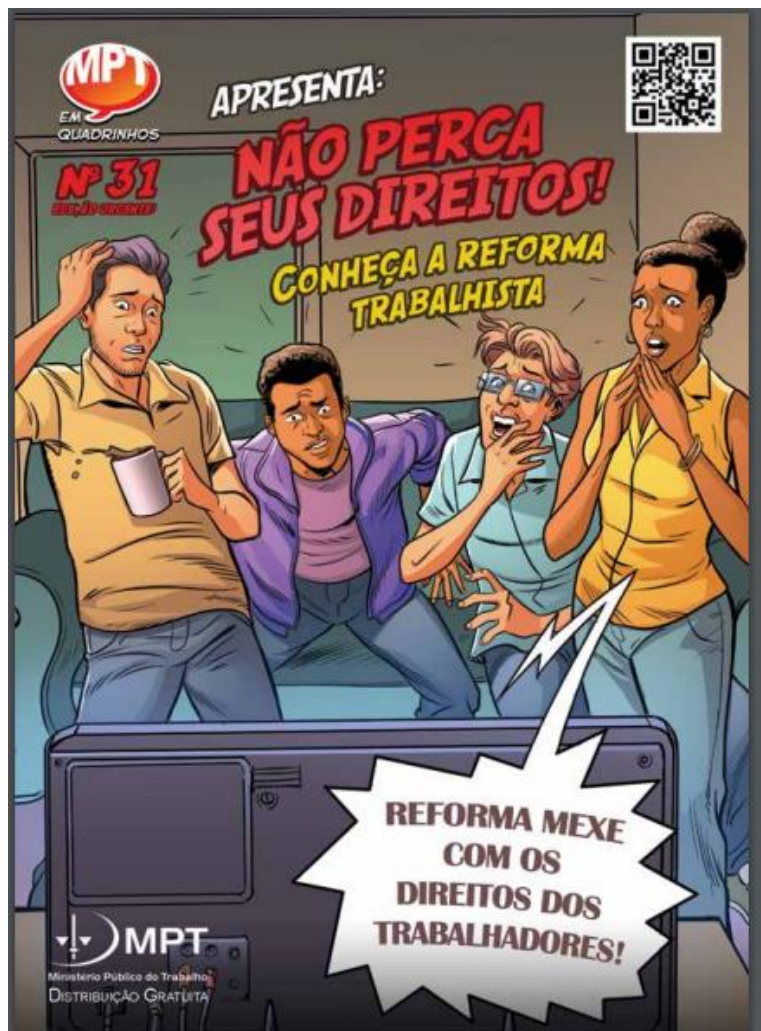
Reforma Trabalhista

Lei 13.467/17



Reforma Trabalhista

Lei 13.46/17



UOL economia

ÚLTIMAS - COTAÇÕES - FINANÇAS PESSOAIS - EMPREENDEDORISMO - EMPREGOS E CARREIRAS

BOLSAS	BOVESPA	CÂMBIO	DÓLAR COM	PESO ARG
	↑ +0,19%		↓ -0,82%	
	65.337,67 pts		R\$ 3,155	↓ -1,96%

Reforma trabalhista

Ações que estão na Justiça seguem valendo, mesmo após reforma trabalhista

Ricardo Marchesan

ESTADÃO



BLOGS

Fausto Macedo

Repórter

EM ALTA Operação Lava Jato Entrevistas Artigos

35



Reforma trabalhista 'é benéfica', mas pode chegar à Justiça, avaliam especialistas

Juristas e advogados da área do Direito do Trabalho apontam avanços importantes nas relações entre empresários e trabalhadores, porém acreditam que alguns pontos podem ser questionados nos tribunais

Reforma Trabalhista e o Teletrabalho

Consultoria de Campinas (SP) realiza levantamento sobre o teletrabalho no País

O setor de tecnologia da informação adota a prática de home office em 70% das companhias, sendo uma das áreas que se destacam pela presença da política ao lado do setor Químico/ Petroquímico, P&D, Autoindústria, Eletroeletrônico e Bens de Consumo.

Os dados são de uma pesquisa realizada pela SAP Consultoria com 200 empresas nacionais e multinacionais no país, que também revelou que os pilares para elegibilidade adotados pelas empresas estão mais direcionados ao nível hierárquico do que propriamente às áreas específicas, sendo que 45% estendem para todos os níveis.

O estudo também concluiu que o Brasil ainda vive um estágio de "processo de construção", adotada principalmente por profissionais liberais ou autônomos e começa agora a ganhar adeptos entre os colaboradores da CLT. Em organizações que possuem a prática, 42% têm política estruturada, sendo a maior parte delas existentes a menos de cinco anos.

Das empresas que não possuem a prática 83% nunca pensaram na possibilidade de implantação, alegando como principais motivos a cultura empresarial corporativa e/ou tipo de atividade a ser englobada, mostrando que existe um espaço para crescimento.

Os benefícios do home office são a satisfação pessoal dos funcionários, aumento de produtividade, retenção de colaboradores e diferencial nos processos de contratação.

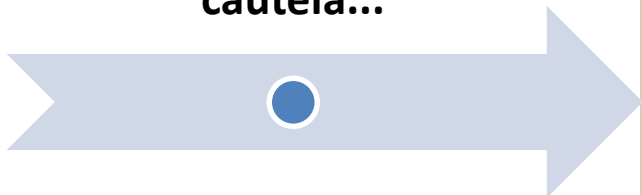


TI é um dos setores que mais adotam home office no Brasil

Teletrabalho

O que de fato muda?

A falta da lei gerava insegurança jurídica, a normatização impõe cautela...



- O 1º ponto de destaque é que lei insere essa modalidade no rol do artigo 62 da CLT, inciso III, em capítulo que se refere a jornada de trabalho.
- Vale dizer, o empregado com contrato de teletrabalho não estará sujeito ao controle de ponto, portanto, deixará de fazer *jus* a horas extras;

- 2º ponto - contrapartida: Sem controle de ponto, não há mais como se falar em descontos, advertências ou suspensões por atrasos, no regime de teletrabalho.

- MPT tem se manifestado de modo contrário à forma da regulamentação, entendendo que a norma foi insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, empregado não pode dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Definição de Regras:

Teletrabalho na CLT

- (Artigo 75 A) Regulamentação da modalidade de trabalho por *home office* (trabalho em casa), “**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”.** (g.n)
- **Necessidade de comparecer na empresa não descaracteriza o modelo (§ único);**
- (Ex.: além do trabalho em casa; coworking; cafés; internet coffes, praia, etc.)



Diferente do trabalho externo

- **Trabalho externo, também realizado fora das dependências do empregador, contudo, porque sua própria natureza o obriga, por exemplo: instaladores de antenas de TV, leitores de relógios de energia, entregadores, demonstradores, motoristas, etc.**

Definição Regras: Impacto Trabalhista

**Anotação em
CTPS e registro
de empregado**

- **O teletrabalho requer a anotação da Carteira de Trabalho do empregado e registro de empregados?**
- **A inserção dessa modalidade na lei não contempla a mesma definição do trabalho externo, mas essa cautela não parece trazer consequências negativas:**
 - * **“I - 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”**

**Contratos
personalizados**

- **O ideal é abandonar o “CTRL C” e “CTRL V”**
- **Estudar cláusulas e desenvolver modelos próprios às necessidades de cada relação empregado-empregador, o Contrato de Trabalho fixará detalhes da relação de trabalho.**
- **Ex.: Definir se o contrato será exercido integralmente fora das dependências do empregador ou se haverá a necessidade de o empregado ir até a empresa em alguns momentos para exercer alguma atividade específica como treinamentos ou reuniões, sem que isto descaracterize o regime de teletrabalho**

Definição Regras: Impacto Trabalhista

Transferido o
custo com o
“home
office”?

- **Artigo 75-D da CLT ao prever a definição em contrato para as despesas autoriza transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador)?**
- **Contrato deverá prever quais serão as regras dessas despesa (responsabilidade pela aquisição - quem vai ser o responsável por comprar, se o empregador ou o empregado; manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.**
- **Compra efetivada pelo empregado, o reembolso é medida natural, mas deve ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.). Exceção despesas ordinárias do cotidiano do empregado*;**

Risco do
empreendedor

- **A lógica de que o empregado não poderá ser instado a custear qualquer equipamento ou despesa a maior para atender aos anseios do empresariado se mantém. Ex: provedor local de internet somente oferece internet com velocidade reduzida - região onde o empregado reside não atendida por provedor nas especificações exigidas pelo empregador não pode causar ônus ao mesmo.**
- **Na mesma linha, eventual interrupção do trabalho remoto por motivos totalmente alheios a conduta do empregado e, por consequência, alguma tarefa deixar de ser cumprida, não pode ele ser penalizado por isso.**

Karina Alves

kalves@simoeadvogados.com.br

SÃO PAULO – SP

Rua Groenlândia, nº 1157 – CEP 01434-100 | 55 11 3101-9525

www.simoeadvogados.com.br