



Teletrabalho: as transformações frente às relações de trabalho

Francê Kelly de Paula.¹,

Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix

Resumo

Diante dos grandes avanços tecnológicos vivenciados nas últimas décadas, muitas transformações ocorrem em todos os segmentos, conseqüentemente surgem novas possibilidades e meios de trabalho, entre eles, os serviços, de comunicações e informatização são os recursos percussores de grandes mudanças geradas na forma de trabalho. Surgem novas possibilidades de atuações, nas quais passam a explorar cada vez mais a utilização das ferramentas tecnológicas, o uso da tecnologia por sua vez traz a facilidade e possibilita o deslocamento da informação favorecendo a descentralização das atuações, permitindo que novas formas de trabalho aconteçam em tempo e espaços diferentes tornando realidade as diversas formas de atuação no âmbito laboral. O teletrabalho possibilita a flexibilização de tempo e espaço, utilizando as tecnologias da informação e comunicação na busca do desenvolvimento das suas atividades. Essa modalidade de trabalho surgiu como reflexo de inovações tecnológicas gerando o aproveitamento do conhecimento na produção de serviços.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Tecnologia. Relações de Trabalho.

Corpo do trabalho

Introdução

Este trabalho tem por objetivo abordar a evolução histórica e os aspectos que cercam a modalidade do teletrabalho, destacar as mudanças feitas pela Reforma Trabalhista e seus impactos no âmbito do direito do Trabalho.

¹ Graduado em Direito. france.dpl@gmail.com



Os avanços tecnológicos e as diferentes formas de trabalho foram surgindo no decorrer da história do direito do trabalho e deu espaço a uma modalidade conceituada como teletrabalho, cujo lugar de sua prestação é realizado à distância, na residência ou domicílio do empregado, ou seja, longe do estabelecimento do empregador.

O teletrabalho nos últimos tempos apesar de apresentar aplicabilidade em empresas brasileiras do setor público e privado, ainda pode-se dizer que está em formação evolutiva. Dentre as razões que levam as empresas adotarem essa modalidade está a relação ampliação de resultados, redução de custos, aumento da produtividade e melhorias nas condições de trabalho aos empregados conforme será relacionado no decorrer deste estudo.

Embora o teletrabalho seja diferente do que habitualmente muitas empresas realizam na prática tradicional de trabalho, a legislação desde sua efetivação assegura que não deveriam ocorrer diferenças para o trabalhador do ponto de vista das garantias trabalhistas conquistadas. Amparada pela sua recente atualização a Lei 13.467/17 traz novas regulamentações, compõe condições já existentes de trabalho na modalidade do teletrabalho.

Apesar das atualizações frente à regulamentação dos aspectos jurídicos do teletrabalho ser um tema recente, as garantias da relação de trabalho e os aspectos jurídicos abordados com a nova redação se fazem necessários para entender melhor quais influências e impactos surgem com sua efetividade.

Este estudo foi realizado através de referências bibliográficas e contempla o conceito do teletrabalho, tipo de contrato e aspectos jurídicos especialmente advindos da reforma trabalhista Lei 13.467/17, vantagens e desvantagens da utilização desta modalidade e as oportunidades de trabalho para pessoas portadoras de deficiência, levando em conta quais influências e impactos surgem com sua efetividade.



Surgimento histórico do teletrabalho

Ao se falar em teletrabalho, é preciso lembrar seu início e desenvolvimento no decorrer do tempo. Historicamente cita-se como provável antecedente concebido em 1857 por meio do sistema de telégrafo. Teve destaque pelo proprietário de uma estrada de ferro chamado John Edgar Thompson, nos Estados Unidos. A época John. Edgar Thompson descobriu que poderia usar o sistema privado de telegrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que o controle do uso de equipamentos e mão de obra fosse delegado a um responsável de cada divisão, método denominado de “administração a distancia” (WINTER, 2005.p.63).

Por volta de 1960, reaparece na sociedade europeia o trabalho em domicílio, praticamente extinto desde o final do século XX, concentrando-se essa forma de prestação de trabalho, inicialmente nos setores de vestuário, têxtil e calçados, expandindo-se, uma década depois aos setores de embalagem e montagem de artigos eletrônicos, bebidas, cosméticos, entre outros. Dize-se então, que “da convergência do trabalho a distancia e o trabalho em casa, surgindo o conceito de teletrabalho”. (WINTER, 2005.p.63).

Assim, pode-se dizer que o teletrabalho no qual faz uso do trabalho a distancia, utiliza forma advinda da antiguidade com intuito de telecomunicar como explica Estrada (2014, p.18):

É aquele realizado com uso de antigas formas de telecomunicação, desde os primórdios da humanidade, ou seja, através da fumaça, sons de tambores, assovios, gritos, passando pelo correio postal, telégrafos, sinais de luz, fax, telefone e afins.

Tais ferramentas surgem como precursores do uso de tecnologia como meio de encurtar o tempo e espaço no ambiente de trabalho, ampliando possibilidades para que todos os demais avanços tecnológicos e de controle de atividade pudessem se tornar real em relação as atividades laborais a distância.

Muitas foram às reformulações de trabalho com o surgimento de novos recursos tecnológicos, novas profissões e formas de atuações se tornam modelos funcionais. Os



esforços físicos e humanos são substituídos pela atividade informatizada na qual tornou-se primordial na relação e formas de trabalho aliadas a tecnologia.

O interesse na modalidade do trabalho a distância está principalmente ligado aos fatores econômicos para as empresas, surge principalmente devido à redução de custos como deslocamento e manutenção de espaços empresariais e gastos essenciais para atuação no modo presencial, sendo estes fatores de grande relevância para o teletrabalho.

Contribui como marco no desenvolvimento de atividade econômica por meio do uso de trabalho a distância com maior produtividade na organização e estruturação da sociedade moderna. Levando em conta que o teletrabalho é também uma possibilidade de descentralização do trabalho no qual permite que grandes números de pessoas exerçam suas atividades a distância ele atualmente já é visto como um modelo laboral promissor, sendo também uma tendência de geração de novos empregos.

Portanto, pode-se dizer que historicamente a relação de trabalho vem se transformando e o direito do trabalho tem evoluído tanto no que tange a legislação pertinente, como pela própria prestação laboral.

1.1 Conceito.

É atribuída a Jack Nilles a criação do termo teletrabalho em 1971, onde sugere e acentua o conceito em que o trabalhador através de uso de recursos tecnológicos faz uso deste modelo de telecomunicação para realização de trabalho, reforçando e mudando o pensamento da tradicional forma de trabalho. (NILLES, 1997. P. 73);

"o teletrabalho é o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa" O teletrabalhador é alguém que usa computadores e telecomunicações de modo a superar as restrições tradicionalmente impostas.

A partir da experiência como físico com trabalhos voltados para NASA tornou-se pesquisador no ramo de telecomunicação e transporte, ficou conhecido como o "Pai do Teletrabalho". Buscou maneiras de diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas utilizando os meios tecnológicos, destaca em uma de suas



falas que em vez de o trabalhador ir para o trabalho o trabalho deve ir para o trabalhador.

Inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017 o art. 75-B conceitua o Teletrabalho;

CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Existem várias correntes sobre o conceito e entendimento do teletrabalho, dentre elas o da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na qual conceitua o teletrabalho como qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Em 15/02/2017a (OIT) emitiu um novo relatório com a Eurofund ²onde demonstra que o uso das novas tecnologias de comunicação abre caminho para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o que também diminui as fronteiras entre trabalho e casa.

Segundo o novo relatório da (OIT) : *"Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho"* sintetiza uma pesquisa realizada pelas duas organizações em 15 países, incluindo Brasil, Estados Unidos, Argentina, Índia, Japão e dez Estados-membros da União Europeia: Bélgica, França, Finlândia, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia e Reino Unido. O estudo identifica vários tipos de empregados que utilizam novas tecnologias para trabalhar fora das instalações do empregador, incluindo os

²A EUROFUND é uma fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e de trabalho, é um organismo da União Europeia que constitui um núcleo de informação sobre questões de política social, incluindo condições de emprego e de vida, relações laborais e parceria, e coesão social. (nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-opportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia)



teletrabalhadores domiciliares regulares, os trabalhadores que realizam teletrabalho ocasional e o trabalho com TIC-móvel (T / ICTM) ².

A prática norte-americana do teletrabalho vem tomando força no Brasil nos últimos tempos, as multinacionais como em todos os países são empresas que estão diretamente atentas aos avanços que a tecnologia proporciona e possui maior adesão a modalidade do teletrabalho.

Ainda de acordo com Estrada, (2014, p.29);

Ações rotineiras de vestir terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar meio a ruídos e conversas dos colegas já mudaram para mais de 10,6 milhões de brasileiros, nos quais usufruem em trabalhar no conforto da própria casa.

Aos poucos a aplicabilidade do recurso do teletrabalho vem sendo aderida por empresas e por meio de vários tipos de empregados, onde destaca maior exploração das tecnologias aliadas a novas formas de trabalho, engajando mudanças nas rotinas habituais do trabalho.

1.2 Evolução do Teletrabalho no setor Público e Privado.

Na administração pública o teletrabalho vem sendo desenvolvido já algum tempo, pode-se dizer que já bastante difundido e praticado por algumas empresas, com objetivo de maiores resultados e segurança a empregados e empregadores.

Como estratégia, a utilização do **home Office** os órgãos públicos que já se utilizavam do teletrabalho assim o faziam antes mesmo da vigência da Lei n. 13467/2017 com respaldo na importância do princípio da eficiência para a Administração Pública, conforme o art. 37 da Constituição Federal. ³

O aprimoramento da gestão de pessoas que é um dos macrodesafios do Poder Judiciário no qual também já se fazia uso com o teor da Resolução CNJ 198/2014, compreendendo a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores.

³(www.sobratt.org.br) Conselho Nacional da Indústria, por Desirée Timo, 01.09.2017



Ainda, pelas 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 2016.⁴

Em 2005 surgiu na esfera pública o primeiro projeto piloto no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Após a implantação, o SERPRO verificou ter cumprido as seguintes metas previstas no programa (Balanço Social SERPRO 2006):⁵

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

Os indicadores destacados alcançaram percentuais superiores a meta mínima estabelecida é a produtividade foi um item com percentual de maior destaque dos fatores identificados, desta forma, observa-se que o balanço deste projeto piloto demonstra que a experiência teve seu objetivo atingido.

⁴ SOBRATT www.sobratt.org.br - Conselho Nacional da Indústria, por Desirée Timo, 01.09.2017

⁵Aimée 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.



Adesão do teletrabalho foi caminhando também pela esfera da União, em 2009 o Tribunal de Contas da União (TCU) implantou o trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores⁶.

Também instituído por meio de portaria nº 139/2009 e nº. 99/2010, o TCU regulamentou o teletrabalho, com pretensão de crescimento no desenvolvimento e maior esforço individual. Estabeleceu que adesão devesse ser acordada com a chefia imediata do servidor, implantou 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.

Tais precauções tiveram como objetivo ser uma modalidade que tenha adesão por acordo das partes, ou seja, ambos devem ter interesse e cumprir os requisitos necessários para que se concretize.

E não parou por aqui, outro órgão que também estabeleceu a possibilidade do teletrabalho foi o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012, na Resolução Administrativa nº. 1.499/2012.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (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.⁷

A resolução nº 1.499/2012, bem como a portaria 139/2009 do TCU não dispunha maiores informações, previa apenas a responsabilidade do servidor de possuir local adequado para estrutura do trabalho a distância, em 2015 foi incorporado pelo ato normativo nº 554 maiores especificações para adesão na modalidade do teletrabalho.

⁶ Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região V. 3 SET, 2014 – Nº 33- Teletrabalho (https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf).

⁷(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)



Neste sentido, observasse que após 5 anos de prática foram necessárias ampliar as formas e especificações que regem essa modalidade, sendo este um dos indícios de como evoluiu a utilização do teletrabalho na esfera pública.⁸

Logo após veio adesão por meio da Controladoria-Geral da União (CGU), foi por meio da portaria nº n. 1.242/2015 que adotou também a modalidade do teletrabalho. Seguiu também com objetivo 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.

Destaca que as atividades são passíveis de mensuração de desempenho do servidor, e que adesão devem ocorrer individualmente entre o dirigente da unidade e o servidor, deve ser descrita em formulário próprio e também possui requisito obrigatório para participação, devendo o servidor assinar declaração de que a instalação em que executará o teletrabalho atende a tais exigências.

Logo depois, foi a vez da adesão do teletrabalho ocorrer por alguns tribunais e outros entes públicos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na Resolução nº. 227/2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, servindo como parâmetro geral para estas atividades⁹.

Todos os entes citados que adeririam à modalidade do teletrabalho possuem as mesmas especificações para adesão, restringem o teletrabalho às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, dispõem 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.

Apesar de citados alguns exemplos de adesão por meio do serviço público não parou apenas pelos órgãos citados, existem vários outros entes que desde o início do projeto piloto aderiram ao teletrabalho: Receita Federal, Advocacia Geral da União, Banco do

⁸Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região V. 3 SET, 2014 – Nº 33- Teletrabalho (https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf).

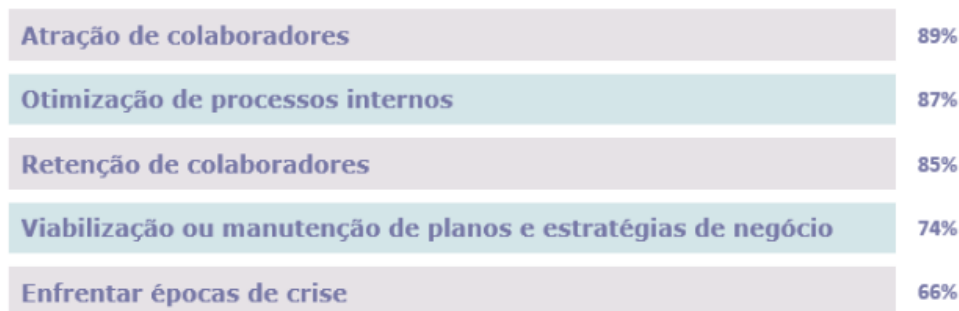
⁹CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA resolução 227 de 15 de junho de 2016
Disponibilizada no DJE de 17/06/2016 (www.trtsp.jus.br).



Brasil, Caixa Econômica Federal. Órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça. Todos estes avanços até o momento demonstram que o teletrabalho apesar de não ser uma da modalidade mais praticada no âmbito do setor público vem ganhando força e destacando uma possível adesão em busca de aumentos superiores de resultados.

Em 2016 a SOBRAT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade divulgou uma pesquisa da Consultoria RH na qual apontou o crescimento na prática de *Home Office*, termo da língua inglesa utilizada para expressar atividade do escritório em casa e destacou ser uma tendência em crescimento no Brasil.

Dentre os pontos abordados estão atração de colaboradores, otimização dos processos, retenção dos colaboradores, viabilização ou manutenção de planos de estratégias de negócios e enfrentamento em época de crise que é um grande desafio nos tempos atuais.



(Pesquisa Home Office, Brasil, 2016 – SAP Consultoria RH)

Uma recente evidencia da utilização da modalidade do teletrabalho no Brasil pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) vem na experiência-piloto que entrou em vigor com a assinatura da Portaria nº 1.354. A divulgação deste processo piloto ocorreu em 22/08/2018 e surgiu com a intenção de aumento de resultados, a proposta prevê que o funcionário que aderir ao projeto terá que ter desempenho de pelo menos 20% superior ao trabalho realizado nas dependências do ministério, o que será avaliado de forma permanente.¹⁰

¹⁰ Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) - Avanço em gestão e tecnologia na pasta permite trabalho remoto com atividades definidas pela Portaria nº 1.354/2018.



Como ferramenta de verificação dos resultados foi instituído um Comitê Gestor do Teletrabalho, a composição é de servidores em exercício no ministério que irão analisar os resultados apresentados pelas Unidades Organizacionais do Mapa. Participantes do projeto e avaliar o desempenho dos servidores, essa avaliação será mensurada por meio de relatório trimestral e propõe ajustes na regulamentação, será apresentado no final da experiência-piloto um relatório com os dados obtidos.

O projeto do teletrabalho no Mapa foi iniciado pelos departamentos de Fiscalização de Insumos Pecuários, Fiscalização de Insumos Agrícolas e de Inspeção de Produtos de Origem Animal, também participaram dessa experiência a Corregedoria que é ligada à Secretaria Executiva do ministério. Tal iniciativa qual abriu caminho e permitiu que o trabalho remoto ou à distância se concretizasse por meio dos avanços de gestão e de tecnologia utilizada pelo Mapa por implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Aplicação dessa modalidade vem obedecer ao plano estratégico do ministério, que tem como objetivo aperfeiçoar a gestão de pessoas.

“A gestão do Ministério da Agricultura, sob o comando do ministro Blairo Maggi, está focada em resultados e não em processos. Portanto esse projeto-piloto dará a dimensão do ganho de eficiência e poderá se estender a diversos setores do Mapa”, disse o secretário executivo, Eumar Novacki <e>.⁹

A Portaria nº 1.354 inova na abertura da possibilidade do teletrabalho no âmbito da fiscalização e concretiza a regulamentação das atividades realizadas fora das dependências do Mapa. A busca por essa modalidade tem como objetivo a certificação do trabalho e melhorias no ambiente organizacional, além de implantação do controle de acesso e avaliação do desempenho e das condições de trabalho.

Na esfera privada segundo dados do portal da Indústria, amparado pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), SESI (Serviço Social da Indústria), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e IEL (Instituto Euvaldo Lodi) cita mais de 150 empresas que em 2013 utilizavam o teletrabalho no Brasil.



O Estudo realizado teve o foco das estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, publicado pela SOBRATT em 2013, apontou diversas empresas que aderiram ao teletrabalho 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 realizado aponta quais foram as experiências adquiridas por empresas que praticam o teletrabalho, algumas delas resumidas a seguir.

A Nike no Brasil, foi citada por praticar o teletrabalho para os empregados com características de atividade e personalidade compatíveis com teletrabalho, onde destacou o facilitador para mães com filhos pequenos.

O estudo sobre estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades ainda apontou a empresa Ticket, na qual adotou o teletrabalho em sua área de negócios com o viés de que “a gestão dos profissionais de vendas sendo um facilitador por se tratar de trabalhadores com 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”.



Outra empresa que teve destaque na pesquisa e se tornou referência após desativar 9 de seus escritórios regionais em 2013 e por fornecer a seus empregados a estrutura para realização do teletrabalho foi a Shell Brasileira. São 350 empregados neste regime, sendo praticado por funcionários das mais diversas áreas (vendas, suporte, engenharia, etc.).

O destaque da líder do projeto foi:

“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”.

Observa-se que as multinacionais e alguns segmentos de empresas é um facilitador para aplicabilidade do teletrabalho, bem como o perfil de alguns profissionais que se sentem no privilégio de adesão dessa modalidade. Tanto na administração pública quanto em empresas privadas, adesão é destacada pela busca nos benefícios em relação a fatores econômicos, à qualidade de vida proporcionada aos teletrabalhadores, melhoria na mobilidade urbana, e tantos outros pontos que colaboram com a prática do teletrabalho no mercado de trabalho.

Outro estudo realizado em 2013 pela CETEL – Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível destaca que a complexidade do mundo nos faz trabalhar com alternativas que permitam uma maior produtividade, resultante de pessoas mais realizadas e saudáveis.

Em 2013 o teletrabalho foi destacado pela CETEL como uma prática que vem crescendo no Brasil, enfatizou que estava em 3ª lugar no mundo em crescimento na modalidade. Ressaltando como crescente devido autonomia do profissional, que se apresenta cada vez mais colaborativo, versátil, empreendedor, conhecedor das suas próprias vontades, o facilitador talvez seja pelo fato do trabalho ocorrer sem endereço fixo, executando suas atividades no **home office, hub, co-working** ou no cliente”, avalia o coordenador do CETEL Álvaro Mello, Diretor e Presidente da Sociedade Brasileira de Trabalho e Teleatividades;

“Trabalhar em casa ou próximo da moradia, mais que uma questão sustentável, está se tornando uma opção pelo bem-estar, algo que o brasileiro



já valoriza. Assim, o home-office será a realidade de milhões de brasileiros nos próximos anos, sobretudo nas grandes cidades sufocadas pelo trânsito”,¹¹

Já em 2017 a empresa DELL, empresa de tecnologia multinacional aparece como destaque no jornal do comércio onde mais de 80% dos funcionários têm possibilidade de trabalhar remotamente. Isso porque, desde 2011, a organização adotou o programa Conecta Work Place, que propõe um ambiente de trabalho conectado.

A DELL aderiu ao teletrabalho nas modalidades: o Remote Work, ou trabalho remoto, no qual as pessoas trabalham apenas em domicílio; o Flex Time, ou horário flexível, que dá aos funcionários a possibilidade de adequar a jornada de trabalho à vida pessoal; e, por último, o Remote Mobile, trabalho móvel, no qual os colaboradores podem, uma ou duas vezes na semana, prestar serviço home office.

Ressaltaram-se os dados que entre 3.800 funcionários que a companhia possui no Brasil, 564 trabalham home Office todos os dias. A busca pela prática do teletrabalho pela Dell foi realizada tendo em vista que o tempo que um funcionário permanece no escritório não é o que determina a qualidade do serviço prestado, com isso, os colaboradores são cobrados por resultados. Ou seja, independentemente se o funcionário está remoto ou no escritório, hoje em dia, muito mais do que horas trabalhadas, as empresas buscam resultados.¹²

As experiências demonstradas no setor público e privado embora possuam suas particularidades no que se refere a diferença existente nos serviços prestados revelam aumento da utilização devido aos objetivos comuns, o teletrabalho surge como proposta de gerenciamento na melhoria dos resultados aliados a satisfação e engajamento de funcionários.

Aspectos jurídicos do teletrabalho

Como ramificação do direito o direito do trabalho é regido através de princípios e normas, os vínculos de prestação de serviço e as condições de quem o exerce. Neste

¹¹ Spindler Comunicação Corporativa, Assessoria de Imprensa Porto Alegre

¹²SOBRATT Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.



contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na qual foi promulgada em 1º de maio de 1943 e de lá para cá realizou atualizações e alterou profundamente alguns aspectos das leis materiais e processuais anteriormente promulgadas.

A CLT brasileira, apesar de seu nome e de sua natureza, não é, nesse sentido, verdadeira consolidação, porque, numerosas vezes alterou e profundamente as leis materiais e processuais anteriormente promulgadas. Sem ser propriamente um código, por lhe faltar a alma doutrinária dos códigos. RUSSUMANO, 2009, p. 111.

Mas não se fala, pelo menos em voz alta, em substituí-la por um código e, sim, em flexibilizar seus dispositivos, considerados excessivamente rígidos (como costuma ocorrer com as normas de proteção) e superados pelo simples transcurso do tempo gerador de novas dimensões para a sociedade brasileira. RUSSUMANO, 2009, p. 112.

A CLT foi uma conquista de grande relevância para os trabalhadores, proporcionou direitos essenciais como: jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, salário mínimo, férias, licença-maternidade, adicional noturno e indenização ao trabalhador quando seus direitos forem extrapolados.

Também foi a CLT que assegurou o direito à organização sindical, que permite aos trabalhadores lutarem constantemente por melhorias de salário e condições de trabalho. Proporcionou amparo através de um conjunto de regras por meio de normas individuais e coletivas de trabalho.

2.1. Reforma Trabalhista

Em 11 de Novembro 2017 denominada como Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela lei Nº 13.467 surgiram mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive regulamentando o Teletrabalho que antes contava com previsão no art. 6º no qual deixava a desejar a sua aplicabilidade ao Teletrabalho. Vejamos;

Foram incorporadas ao Art. 62, III e Artigos do 75-A ao 75-E da CLT. Um dos destaques constantes na redação da reforma trabalhista são os artigos específicos sobre o tema do teletrabalho, onde, estabelece regulações mínimas para o desenvolvimento da modalidade. O texto da reforma insere o teletrabalho em uma das modalidades do atual



artigo 62 da CLT, com a inclusão do inciso III do atual dispositivo e, em seguida, conceitua suas formas e regulação da atividade no Capítulo II-A ao Título II.

O art. 75-A contempla que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Ou seja, o empregador e empregado devem observar exclusivamente as regras estabelecidas pela Reforma Trabalhista.

O artigo 75-B, por sua vez, define o que é teletrabalho:

o art. 75-B, traz a definição de teletrabalho como 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Ainda, o referido artigo, em seu parágrafo único destaca que caso seja necessário o empregado comparecer às dependências do empregador para atividades específicas não gera a descaracterização do teletrabalho, a sua característica apesar de ser a distancia não torna modificada a modalidade do teletrabalho no uso das dependências quando necessário. A distinção é pela forma preponderante da atividade e o meio de utilização de meios de tecnologia da informação e comunicação

Define ainda, que no momento da contratação deva constar tal modalidade expressamente no contrato individual de trabalho, sendo necessária a especificação das atividades que serão exercidas pelo empregado.

Conforme definição do art. 75-C;

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)



Destaca que não exclui a possibilidade de alteração da modalidade de trabalho presencial para o de regime do trabalho e vice-versa. Porém deverá observar a concordância entre as partes e o prazo mínimo de 15 dias para transição no caso do regime de teletrabalho para o presencial.

Prevê ainda os aspectos referente a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento como responsabilidade do empregado, bem como o reembolso de despesas arcadas, devendo vir prevista no contrato, especificando ainda no parágrafo único que sobre as utilidades.

De acordo com o caput do artigo 75-D;

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Esclarece ainda que as despesas com as utilidades não integram a remuneração do empregado. Fato este de relevância o esclarecimento no que diz respeito as possíveis discussões de integração de salário, a legislação de forma expressa diminui as chances de interpretações errôneas.

Outro destaque da reforma está no artigo 76-E, no qual prevê que o empregador deva instruir os empregados de forma expressa e ostensiva, quanto as preocupações necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Compõe ainda o parágrafo único em que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador

Art. 76-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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)



O artigo atribui a responsabilidade do empregador em instruir os empregados de forma expressa e ostensiva, de forma que sejam tomadas as ações necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Já o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, uma vez que na modalidade do teletrabalho os acompanhamentos das medidas de segurança necessárias sejam de forma compartilhada.

Quanto à duração do trabalho, o art. 62 passa a incluir no item III os empregados em regime de teletrabalho, desta forma não são subordinados ao controle de jornada, incluindo no rol deste artigo de forma mais clara o teletrabalho, o que antes era controverso por versar a rotina laboral externa.

O art. 62 passa a incluir no item III;

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Não possui direito, em princípio, a jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário. O tele trabalho é uma forma de trabalho exercida à distância, por meio de recursos tecnológicos na qual o art.62 passou a classificar que a jornada fica a cargo de cumprimento da jornada entre empregador e empregado.

A modalidade de trabalho devido a sua característica de exercício na maior parte do tempo fora das dependências do empregador a lei não estipula se ao acessar os recursos digitais deva ocorrer em horários definidos ou não, bem como se será em jornada flexível ou não. Apenas prevê que o empregado execute de qualquer lugar seu “trabalho”.

2.2 Contrato de Trabalho



O contrato de trabalho é uma relação de emprego, uma relação jurídica obrigacional nascida do contrato entre empregado e empregador, pelo qual o primeiro presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao segundo, que dirige a prestação dos serviços ou a obrigação de prestar os serviços do primeiro e remunera-o em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar trabalho. (VECCH, 2009, p. 185).

Os elementos configuradores da relação de emprego encontram-se previstos nos art 442 da CLT.¹³

Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994).

O teletrabalho é realizado a um tomador do serviço, no qual dirige e assalaria a atividade do trabalhador, a natureza jurídica será de um contrato de trabalho regido pelas leis laborais. O art. 75-C da CLT estabelece que para a prestação do serviço é preciso que haja previsão no contrato de trabalho.

Caso ocorra alteração do serviço prestado no estabelecimento da empresa para o regime de teletrabalho, somente poderá ocorrer em “comum acordo” entre as partes, inclusive com um aditivo contratual conforme determina o § 1º, art. 75-C da CLT. Ainda, se a alteração seja do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, basta a determinação unilateral do empregador, que deverá conceder um período mínimo de a transição conforme determina o § 2º do referido artigo.

No contrato de teletrabalho é preciso que seja especificado itens essenciais que asseguram as condições desta modalidade de trabalho, como; a opção pelo regime de teletrabalho, as formas de como serão realizadas as compensações das despesas e valores e bens concedidos para manutenção da atividade.

¹³ BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.



Conforme estabelecido nos artigos; art. 75-C onde a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Prevê ainda que alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Outro fator que deve constar no contrato de trabalho são 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. Conforme determina o Art. 75-D.

Ainda é preciso destacar sobre a regulamentação da jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho, item muitas vezes constante em cláusula contratual. Desta vez, devido a sua própria essência onde proporciona uma certa autonomia e flexibilidade de horário para execução das atividades dificulta uma possível mensuração da duração do labor.

Com a reforma trabalhista o teletrabalho foi acrescentado no artigo 62 da CLT, ao referido dispositivo o inciso III, onde estabelece que o empregado em regime de teletrabalho não se submeta às regras concernentes ao controle de jornada, desta forma não possui previsão contratual referente a jornada estabelecida em lei.

2.3 Responsabilidade jurídica

É preciso destacar que a flexibilização e a descentralização, próprias do teletrabalho, não privam o empregado do exercício de seus direitos, notoriamente dos direitos fundamentais, no qual possui como princípio a universalidade de direitos e são garantidos constitucionalmente à dignidade da pessoa humana.

Conforme art. 5º dos Direitos Fundamentais da Constituição Federal (BRASIL 1988);

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)



II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

(...)

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros

que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

A constituição versa sob a intimidade e a privacidade o que reforça que devem ser rigorosamente respeitadas, a de se pontuar que o controle empresarial realizado por meios informatizados que é o caso do Teletrabalho não pode ser aleatório a ponto de caracterizar intromissão à vida privada ou intimidação do empregado. É preciso ter atenção às atividades realizadas por meio da internet, uma vez que essa modalidade dificulta o controle de trabalho escravo virtual.

Para Estrada (2014, p.18), o trabalho escravo é aquele que em vez de ser realizado no mundo físico é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando ao teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.



a) o teletrabalhador fica isolado do ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa; b) se não houver uma estrutura boa (as empresas não procuram saber e nem ajudar financeiramente com esta estrutura) o teletrabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis, ferindo até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); c) ansiedade, pois muitas vezes o teletrabalhador fica sem serviço e não pode sair e sempre esperando o que pode aparecer; d) em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercício físico; e) dificuldade de concentração, caso a casa tenha muitas pessoas morando e mesmo sozinho, surgem problemas de ansiedade, pois não tem ninguém para relaxar em outro tipo de conversa; f) afastamento do campo profissional pelo isolamento do ambiente da sede física da empresa; g) dificuldade para demonstrar um acidente de trabalho; h) é necessária muita disciplina para trabalhar em casa e geralmente as empresas apenas colocam teletrabalhadores sem pensar em algum tipo de treinamento; i) o teletrabalhador trabalha bem mais, pois muitas vezes este já sabendo que tem um problema a resolver no dia seguinte, acaba ficando por conta própria tentando resolver o problema; j) quem paga a luz do ar-condicionado e a energia elétrica com os aparelhos eletrônicos é o teletrabalhador, inclusive este gasta dinheiro em transformar uma dependência do lar em uma filial da empresa; k) a empresa acaba passando ao teletrabalhador as despesas que esta deveria ter, por isso que o teletrabalho é muito vantajoso para a empresa, pois há uma boa diminuição de despesas; l) o teletrabalhador produz mais porque tem mais carga de trabalho comparado com aqueles que trabalham na sede física da empresa e o pior é que não tem nenhum aumento de salário por isso; m) pelo controle virtual à distância, a fiscalização do empregador prende o teletrabalhador no teclado, tanto que se este não estiver trabalhando no ritmo desejado, a máquina dá um aviso ou trava, ficando registrado.

A individualização das atividades, o isolamento social, a perda da ação coletiva, o gerenciamento falho do tempo, o aumento da carga de trabalho, a possível pressão emocional e de estresse, a distração e a invasão familiar ao ambiente profissional são fatores que podem ocorrer na modalidade do teletrabalho, apesar destas manifestações ainda não serem evidenciadas em estudos empíricos, é preciso ter atenção a estas situações, tendo em vista que os fatores mencionados possuem grande relevância.

Ainda, amparado pelo código civil no artigo 927 que impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo.

Artigo 927 da Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002;

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente



desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

De acordo com Estrada (2014, p. 100), o empregador, ao exigir excessiva carga de trabalho do empregado, causa-lhe dano, de ordem psíquica, social e familiar. Realmente, ao impedir o obreiro de gozar direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família, mas, sua dignidade, saúde e segurança. Mas, não é só: exigência de jornada laboral excessiva caracteriza método de gestão arbitrária, que comporta reparação; por dano moral, em razão do abalo psíquico; por dano material, pelo efetivo impedimento do gozo do pleno lazer, constitucionalmente garantido.

Em 1ª de maio de 2018 a Consolidação das Leis do Trabalho CLT completou 75 anos, assinada pelo presidente Getúlio Vargas em 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452 foi um marco para o direito brasileiro, reuniu todas as leis de proteção do trabalhador.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

Apesar das previsões existentes na Consolidação das Leis do Trabalho CLT reunir as proteções ao trabalhador o teletrabalho antes de 2011 estava inserido no art. 6º da CLT que regulamentava apenas o trabalho em domicílio, sendo o Teletrabalho regido por analogia por esse dispositivo.

Redação anterior do Artigo 6º da CLT;

“Art. 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”



Redação na vigência da Lei 12.551 Artigo 6º da CLT;

Art. 6º - 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

A lei 12.551/11, com acréscimo do parágrafo único alterou a redação do caput do art. 6º da CLT, inserindo o trabalho a distância e equiparando a submissão do empregado ao seu empregador por meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos, constituindo assim uma subordinação jurídica de fato.

Outro fator relevante para o direito no qual contribui para a garantia dos direitos universal é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) a completar 70 anos em 10 dezembro de 2018, possui destaque pela importância na esfera dos direitos humanos produzida por representantes de diferentes origens jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo. Foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução 217 A (III) com objetivo de ser alcançada por todos os povos e nações por meio de uma norma comum. Surgiu e se intensificou na busca por proteção universal dos direitos humanos, assegurando garantias de forma universal.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reforça o reconhecimento da dignidade inerente a todos os seres humanos, a livre escolha, condições justas com direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade e da justiça no mundo.

Conforme os artigos;¹⁴

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a

¹⁴ Declaração Universal dos Direitos Humanos
[www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracaouniversal dos direitos do homem](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/7/docs/declaracaouniversal%20dos%20direitos%20do%20homem).



condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

As condições asseguradas pela Declaração Universal de Direitos e seu reconhecimento por meio de norma comum ampara os pontos essenciais que envolvem o teletrabalho, onde todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Essa garantia de forma universal reforça que na modalidade de teletrabalho, esteja onde estiver o empregado terá suas condições amparadas por esses princípios.

2.4 Segurança e Saúde do Trabalhador

Aspectos como intervalos intrajornadas e interjornadas devem ser assegurados para garantir a segurança e saúde do trabalhador, bem como um ambiente de trabalho saudável e seguro, é preciso ter atenção sobre a sobrecarga de atividades e condições inadequadas de teletrabalho. Tais fatores devem ser observados, pois acarretarem acidentes e indesejáveis doenças relacionadas ao trabalho. Tais aspectos são



imprescindíveis para garantir que o teletrabalho não extrapole as exigências legais e cumpra os requisitos necessários para evitar o adoecimento e traga garantias aos trabalhadores.

Apesar de previsto no art. 7º, XXII da CRFB/88 o direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ao que se refere o teletrabalho o art. 75-E estabeleceu que 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, prevendo ainda que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador

Assim, o referido artigo deixa a cargo do empregador instruir e também do empregado assumir a responsabilidade por colocar em prática as ações necessárias que façam cumprir a segurança necessária. Cabe destacar que na modalidade de teletrabalho a forma de controle se torna mais difícil, tendo em vista que garantir a segurança do trabalhador a distância tem de se ter a participação principal e contínuo do empregado. Por outro lado, a de se ter por parte do empregador as instruções necessárias para que o empregado faça uso dos meios necessários de segurança.

O dispositivo não vincula o empregador às suas responsabilidades de prevenir os acidentes de trabalho, além de gerir a saúde e segurança no trabalho, por meio de fornecimento de EPC/ EPI (equipamentos de proteção coletiva e individual) ao empregado, instruir e fiscalizar, fazer cumprir as normas de saúde e segurança do trabalhador, dentre outros. Assim, conforme a norma regulamentadora (NR-1), item 1.7 e NR-6, item 6.6,¹⁵ o não cumprimento acarreta em negligência.

Cabe ao empregador:¹⁶

a) *cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho*; (101.001-8 / I1)

¹⁶ Saúde Ocupacional.org saudeocupacional.org/2017/12/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-retrocesso-social-na-saude-e-seguranca-do-trabalho.html



b) **elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho**, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos. (101.002-6 / I1) (Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

c) **informar aos trabalhadores:** (101.003-4 / I1)

I – os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III – os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV – os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / I1)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Redação dada pela Portaria SIT 84/2009) (Grifo nosso).

6.6 Responsabilidades do empregador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6.1 **Cabe ao empregador quanto ao EPI :**

a) **adquirir o adequado ao risco de cada atividade;**

b) **exigir seu uso;**

c) **fornecer ao trabalhador** somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) **orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;**

e) **substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;**

f) **responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,**

g) **comunicar ao MTE** qualquer irregularidade observada. h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009)



No aspecto de segurança do trabalhador alguns pontos deixam a desejar, deixar a cargo de o empregador instruir e do empregado assumir a responsabilidade por colocar em pratica as ações necessárias que façam cumprir a segurança necessária é um fator que deve se ter muito cuidado, garantir a segurança do trabalhador a distancia é um desafio que vai além do comprometimento do empregado, é preciso que o empregador realize de forma eficaz as instruções necessárias para que o empregado faça uso dos meios necessários de segurança continuamente.

Nesse contexto, a OIT através da CONVENÇÃO nº 155 prevê que cabe ao ente estabelecer normas a fim de assegurar o cumprimento de segurança do trabalho, com o propósito de evitar acidentes e danos à saúde do trabalhador. O Brasil estabeleceu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho através do decreto nº 1.254/994 especificamente no artigo 4º versa sobre o tema.

PARTE II. PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Artigo

4º

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho).

As doenças do trabalho são aquelas adquiridas em função das condições em que o trabalho é realizado, desta forma na modalidade do teletrabalho é preciso que haja orientações quanto ao uso inadequado das ferramentas utilizadas a fim que não adquiram doenças relacionadas ao trabalho. Destaca-se que a prevenção no teletrabalho é fundamental, para isso o empregador deverá buscar meios de poder fiscalizar e criar condições adequadas para a preservação do meio de trabalho.



Garantir a segurança do trabalhador trata-se de um direito do qual não se pode dispor tendo em vista que é uma condição essencial para a existência humana, vale destacar que o ordenamento jurídico reserva de forma ampla o direito a segurança do trabalho, bem como um ambiente seguro de trabalho.

Embora a legislação no que se refere o teletrabalho não cita quais os meios ou recursos que o empregador deve adotar para garantir um ambiente seguro as normas de segurança e medicina são medidas irrenunciáveis independentemente da modalidade de trabalho.

Abordagens do teletrabalho

A flexibilidade de trabalho surge como nova necessidade do mundo atual, fator este talvez até uma inevitável consequência da era da Informação. O teletrabalho é visto como uma forma alternativa dentro de algumas organizações de trabalho. Para alguns a importância está no resultado final e não no local onde será realizado.

O teletrabalho apresenta uma série de fatores quer sejam para o trabalhador, quer para o empregador, ou até para a sociedade. Muitas empresas encontram neste formato de trabalho a possibilidade de ampliar suas chances de contratação, tendo em vista que os trabalhadores podem exercer as suas atividades em local diverso ao da sede da empresa.

. 4.1 Vantagens

A redução de custos e aumento de produtividade estão entre as vantagens que se tem na modalidade de teletrabalho, bem como a economia de espaço, energia e descentralização da produção. Outro aspecto que merece destaque é o fato de laborar em sua residência, onde poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, como também a diminuição de gastos como transporte, alimentação, perda de tempo de deslocamentos, principalmente nos grandes centros urbanos.



As vantagens segundo BASTOS (2017, p. 79) são;¹⁷

c 1) a diminuição dos custos de manutenção de grandes instalações para acomodar muitos trabalhadores, o que acarreta redução de despesas com locação, energia, transporte, segurança, equipamentos, etc. (DRAY, 2002, p. 271);

c 2) novas possibilidades de esquemas de gestão por objetivos ou resultados, assim como uma maior flexibilização de gestão empresarial como um todo (DRAY, 2002, p. 271);

c 4) maior facilidade para recrutar mão de obra, tendo em vista o aumento da oferta proporcionado pela inclusão de trabalhadores de localidade diversas (DRAY, 2002, p. 272).

BASTOS (2017, p. 80) ainda exemplifica as vantagens do teletrabalho com uma notícia do The Wall Street Journal, que destacou que o ataque terrorista de 11.09.2001 contra o World Trade Center teria impulsionado o desenvolvimento do teletrabalho. Segundo a empresa Center for Workforce Effectiveness, especializada em desenvolver ambientes de trabalho virtual, após o atentado, a demanda pelos seus serviços triplicou.

As empresas americanas têm facilitado o trabalho em casa, verificando-se um crescimento de cerca de 30%. Cita-se, ainda, o exemplo da American Express, cujas instalações eram no World Trade Center e, após, passou a fornecer aos seus funcionários equipamentos para a realização de trabalho em domicílio; o mesmo se verificou com a Zurich Financial Services Group, sediada nas proximidades das Torres (HERNANDEZ, 2011, p. 48). Por fim, aponta-se que, no México, após o episódio da gripe suína que assolou o país, muitos trabalhadores têm realizado suas atividades profissionais a partir de suas casas (HERNANDEZ, 2011, p. 51).¹⁶

Para sociedade também são destacadas vantagens;¹⁶

a1) a difusão do trabalho em zonas isoladas ou periféricas, aproveitando-se melhor o contingente populacional e a força de trabalho e, ao mesmo tempo, incentivando o crescimento econômico de determinadas áreas, especialmente localizadas longe dos centros urbanos (WINTER, 2005, p. 128);

2) a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física ou com a capacidade de locomoção reduzida, tais como gestantes, mulheres em período de amamentação, etc. (WINTER, 2005, p. 128);

¹⁷ Mariana Candini Bastos, Teletrabalho, Subordinação e seus Reflexos, Juruá Editora, 2017, p. 79



3) a diminuição do tráfego urbano, que reduz, conseqüentemente, os níveis de poluição atmosférica e permite melhor gestão dos espaços urbanos, assim como a redução das desigualdades socioeconômicas através do desenvolvimento de zonas menos favorecidas e remotas (DRAY, 2002, p. 272). b) para o teletrabalhador: b1) a possibilidade de maior convívio familiar, maior autonomia para organização do tempo disponível para o trabalho, melhorando a articulação da vida profissional e privada, especialmente para o teletrabalhador em domicílio. Tal situação redundando, de forma geral, em aumento de produtividade, menos estresse para o trabalhador e maior motivação para o trabalho (WINTER, 2005, p. 128-129); b2) a redução ou eliminação do tempo despendido no deslocamento entre a residência do teletrabalhador e a sede da empresa, bem como a redução ou eliminação das despesas inerentes ao exercício da atividade profissional longe de casa, tais como transporte e alimentação (DRAY, 2002, p. 271).

O teletrabalho também traz vantagens para a sociedade, em especial para zonas isoladas onde muitas vezes não dispõem de muitas oportunidades de força de trabalho, o teletrabalho surge como um recurso que amplia as possibilidades de trabalho e conseqüentemente o aumento no crescimento econômico de determinadas áreas. Ainda, proporciona a mulheres que possuem filhos pequenos e conseguem conciliar sua fonte de renda ao cuidado com os filhos, permanecendo mais tempo presente no ambiente familiar.

4.2 Desvantagens

O teletrabalho também surge com desvantagens que devem ser observadas tanto pelos empregados quanto pelos empregadores, é preciso ter atenção aos pontos de fragilidade que muitas vezes saem das esferas profissional e atingem as esferas pessoais e psicológicas. O isolamento social é um fator de grande destaque, tendo em vista que o teletrabalhador reduz seu convívio social de ambiente de trabalho e passa atuar de forma virtual.

BASTOS (2017, p. 80) destaca;

Por outro lado, verifica-se no teletrabalho algumas desvantagens que afetam tanto trabalhadores, como empregadores, quais sejam (DRAY, 2002, p. 272-273):

Para o teletrabalhador:

1) a possibilidade de isolamento, verificada com maior frequência com relação àquele que exerce suas atividades em domicílio, repercutindo



nos aspectos profissionais, pessoais e psicológicos, o que pode, inclusive, favorecer a prática de atos abusivos por parte do empregador e o enfraquecimento da participação do teletrabalhador em sindicatos e associações profissionais na defesa de seus interesses;

2) a confusão entre a vida profissional e pessoal, contrariando a reserva da intimidade e da vida privada.

3) a prestação de serviço além dos períodos normais do trabalho, acarretada pela flexibilidade para organização do tempo. b) quanto ao empregador: b1) dificuldades no exercício do poder de direção, face à distância existente entre trabalhador e empregador.

Devido à característica de o teletrabalho ser uma modalidade de trabalho a distância existe situações em que o trabalhador pode sofrer alguns tipos de desvantagens. Aspectos como o isolamento social pela ausência de contato com pessoas, dificuldade na separação do tempo de trabalho e do convívio familiar são fatores que devem ser cuidados para que essa modalidade seja praticada sem prejuízo ao trabalhador.

Outros aspectos que possuem relevância são a segurança dos dados, o empregador a distância não tem como resguardar em sua totalidade os acessos a suas informações. As dificuldades não param por aqui, se estendem no campo da fiscalização da legislação trabalhista como a mistura das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, bem como problemas de ambientes inadequados para o trabalho e os prejuízos que vierem a ocorrer com a saúde do trabalhador são situações que demonstram grande fragilidade.

As oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência

O teletrabalho surge como uma modalidade possível para que os empregados deficientes se integrem com igualdade no âmbito do trabalho. A inclusão social e acessibilidade digital das pessoas deficientes é um tema que vem tomando destaque, são vários os fatores que contribuem para o alcance e utilização dos meios necessários de trabalho, como a segurança e autonomia, aproveitamento de espaços, mobiliários e equipamentos e redução dos desgastes com transportes que muitas vezes não proporcionam as devidas condições.



De acordo com DARCANCHY (2006. p. 73.) o teletrabalho oferece aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentro da sociedade em que vivem, por meio de medidas eficazes para a prevenção e reabilitação da deficiência. Medidas capazes de garantir a igualdade de oportunidades em todas as áreas, estendendo ao deficiente sua plena participação na sociedade.

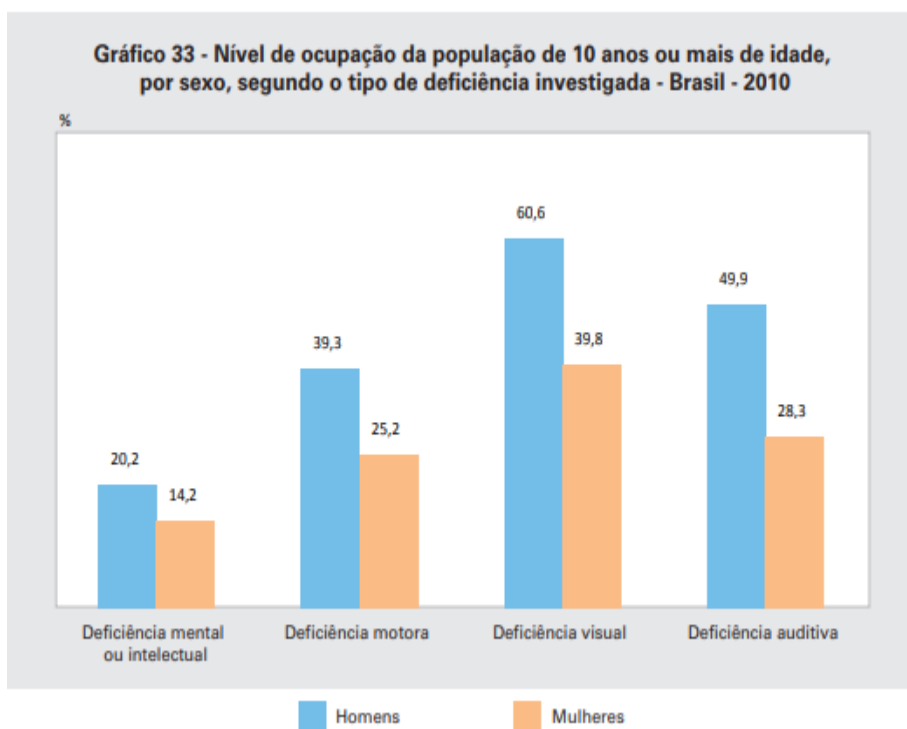
Os obstáculos encontrados pelos portadores de deficiência são minimizados na modalidade do teletrabalho, permitindo o desenvolvimento da atividade laboral através de recursos tecnológicos, o que amplia as possibilidades de trabalho evidenciando uma nova perspectiva de vida.

Por isso o mundo virtual possibilita ao deficiente uma nova perspectiva de vida, porque a deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que estará trabalhando com seu cérebro, com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção. DARCANCHY (2006. p. 72)

Ainda é preciso destacar que o mercado de trabalho na modalidade a distância amplia a possibilidade de atuação, fazendo com que a inserção de pessoas com necessidade especiais aumente.

4.1 O mercado de trabalho para portadores de deficiência

Segundo o último Censo, realizado em 2010 pelo IBGE, o Brasil possui mais de 45,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, isso equivale a quase um quarto da população brasileira (23,9%). Nesse total, a deficiência mental ou intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros.

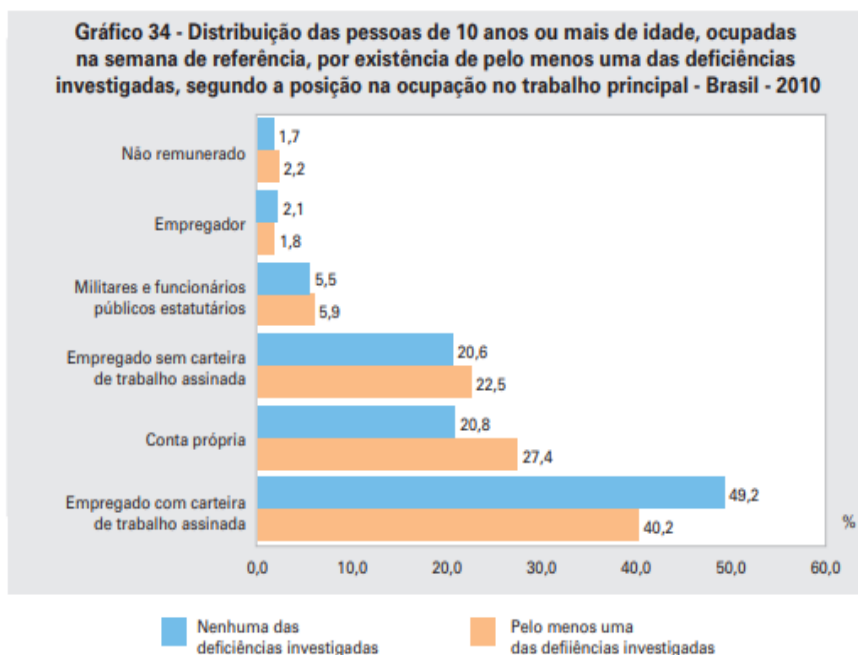


Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Considerando a posição na ocupação e a categoria do emprego no trabalho principal, verificou-se que a maioria das pessoas ocupadas com pelo menos uma das deficiências investigadas era empregada com carteira de trabalho assinada (40,2%), embora com percentual menor do que o daquelas sem nenhuma dessas deficiências (49,2%).

No caso das empregadoras, observou-se que o seu percentual na população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas (1,8%) foi também menor do que o referente às pessoas sem qualquer dessas deficiências (2,1%).

Ao adicionar a essa análise o tipo de deficiência, constatou-se que, para as pessoas ocupadas com deficiência mental, o maior percentual se encontrava nas classes de mais de $\frac{1}{2}$ a 1 salário mínimo de rendimento de trabalho (27,6%). Situação semelhante ocorreu para a deficiência motora, porém o percentual foi de 28,7%.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Para avaliar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, utilizou-se como indicador a taxa de atividade, que é o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 10 ou mais anos de idade.

Observou-se também que 46,4% dessa população ganhava até 1 salário mínimo ou não tinha rendimento, uma diferença de mais de nove pontos percentuais para população sem qualquer dessas deficiências (37,1%).¹⁸

O contingente populacional que possui deficiência relacionado a complexidade e falta de planejamento das cidades para permitir deslocamento dessas pessoas com liberdade e segurança reforça que não atende prontamente as diversas necessidades das pessoas deficientes.

É preciso apresentar resultados no âmbito empresarial com melhores condições de trabalho e remuneração compatíveis com suas necessidades básicas, para isso ocorrer às condições de trabalho, a mobilidade urbana tem que ser fatores favoráveis nos quais mudaram os atuais percentuais dos profissionais com deficiência. O teletrabalho surge

¹⁸https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf



como uma ferramenta possível que componha mudanças significativas, capaz de proporcionar mais chances de ingresso no mercado de trabalho.

4.2 Legislação Brasileira Inclusão/Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Convenção nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, o que lhe outorgou força de lei. Assumiu, por isso, importância primordial. Representando a posição mais atual da OIT, seu princípio basilar estriba-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade.

Antes do estabelecimento da Lei 8213/91 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas para empresas, o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho somente através de ações de Associações ou ONGs que os terceirizavam para o poder público.

Os desafios referentes a inserção no mercado de trabalho são inúmeros devidos aos vários tipos barreiras, sendo muitas vezes estruturais. As leis de cotas para acessibilidade são fundamentais para a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Sabe-se que mesmo diante do disposto legal, há uma contradição, existem desigualdades associada muitas vezes ao despreparo das empresas que não possuem estruturas adequadas para receber pessoas portadoras de deficiência, o qual gera a exclusão social. Por isso, a necessidade das cotas ou de outros incentivos que visem a inclusão no mercado de trabalho.

O Art. 5º da Constituição Federal de 1988, traz a igualdade entre todos cidadãos brasileiros;

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade

Com o surgimento da obrigatoriedade do preenchimento do quadro de funcionários por profissionais com deficiência garantiu que estes profissionais sejam inclusos no



mercado de trabalho e possam gozar dos mesmos direitos de um profissional que não possui deficiência.

O Art. 36º estabelece que empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento”

Assim como a Lei Federal nº 8.213/91 em seu artigo 93 na qual está completando 25 anos foi criada para garantir às pessoas com deficiência que sejam beneficiárias do Programa de Reabilitação Profissional pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) a possibilidade de exercerem alguma atividade laboral.

A Lei Brasileira de Inclusão/Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) garante o “direito da pessoa com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

Além disso, determina que a pessoa com deficiência seja empregada no setor público e que ocorra a promoção do emprego no setor privado. Assegura que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho. Os valores da multa pelo descumprimento da Lei de Cotas variam com valor mínimo e máximo e sua aplicação é por PCD não contratado.

Já a Constituição Federal, no artigo 6º relaciona o trabalho como um dos direitos sociais e garantia fundamental intrínseco a todos os brasileiros. Destaca a importância ao trabalho de desenvolvimento social e econômico da nação brasileira, ao proclamar que a ordem econômica deve estar edificada na valorização do trabalho como forma de garantir a todos uma existência digna.



Para BUBLITZ (2015, p.5) Na busca de assegurar o tratamento isonômico para todos os entes da sociedade, o estado desenvolveu políticas que permitiram uma atenção diferenciada a determinados grupos sociais, este tratamento foi legitimado através do princípio da igualdade.

De acordo com o princípio da igualdade, o direito ao trabalho prevê que todas as pessoas têm direito de ganhar o sustento por meio do trabalho livremente escolhido, de ter condições satisfatórias de trabalho e renda e de ser resguardada em ocorrência de desemprego.

Ainda o direito ao trabalho está contido no art. 27 da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, no qual assegura a liberdade de escolha de trabalho, adaptação física dos locais de trabalho, formação profissional, justo salário e condição de igualdade com qualquer outro cidadão, em condições seguras e saudáveis de trabalho.

Em 26 de Dezembro de 2017 foi instituído pela lei nº 13.585 a semana nacional da pessoa com deficiência intelectual e múltipla. Com intuito de conscientizar a sociedade sobre as necessidades específicas de organização social e de políticas públicas para promover a inclusão social.

Art. 1º Fica instituída a Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla a ser comemorada de 21 a 28 de agosto de cada ano.

Art. 2º As comemorações da Semana Nacional da Pessoa com Deficiência Intelectual e Múltipla visam ao desenvolvimento de conteúdos para conscientizar a sociedade sobre as necessidades específicas de organização social e de políticas públicas para promover a inclusão social desse segmento populacional e para combater o preconceito e a discriminação.

Ainda tem muito que se fazer para tornar melhor as condições de trabalho para pessoas deficientes, contudo, o teletrabalho surge como uma possibilidade de amplitude da possibilidade de trabalho, em condições mais favoráveis para o trabalhador com deficiência.

O empregador por sua vez estará mais aberto na realização da contratação na modalidade do teletrabalho, onde muitas vezes não possui as estruturas necessárias e adequadas para manutenção deste emprego. O teletrabalho proporciona maiores



oportunidades para o trabalhador deficiente, que muitas vezes enfrentam problemas de deslocamentos para o local de trabalho.

No entanto, o teletrabalho voltado para o profissional portador de deficiência não deve ser encarado como uma forma de discriminação, mas sim, deve ser tratada como um meio de se atingir a igualdade entre os trabalhadores, no qual passará a ter maiores chances de inserção no mercado de trabalho por não obter as barreiras atuais enfrentadas, sejam elas por espaço físico inadequados ou até mesmo pelo preconceito que se tem em considerar que a pessoa com deficiência não é capaz de exercer determinada atividade.

Os recursos tecnológicos disponíveis atualmente possibilitam acessibilidade à essas pessoas, atualmente existem app utilizados para garantir que acessibilidade aconteça. A lei de inclusão no art. 63 especifica;

“É obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet mantidos por empresas com sede ou representação comercial no país ou por órgãos do governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente”

Em 2013, foi criado por um publicitário, um arquiteto e um analista de sistema, todos do estado de Alagoas, a Hand Talk que é uma ferramenta gratuita que traduz o português para Libras que é a língua brasileira de sinais. No mesmo ano foi eleita pela ONU no prêmio World Summit Award Mobile, como melhor aplicativo social do mundo por sua facilidade, interatividade e eficiência.¹⁹

Assim, podemos dizer que a tecnologia aliada aos recursos necessários é um grande precursor na ampliação das chances para pessoas portadoras de deficiência, o ingresso dessas pessoas aliados a exploração de tecnologia contribuem para que ingressem de forma mais favorável no mercado de trabalho, principalmente quando se relaciona a possibilidade de novas formas de trabalho com o teletrabalho resultando em maiores oportunidades para pessoas deficientes.

¹⁹Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência
<https://www.camarainclusao.com.br/noticias/handtalk-eleito-pela-onu-o-melhor-aplicativo-social-do-mundo-esta-disponivel-neste-site/>



Considerações Finais

A tecnologia é um fator de contínuo desenvolvimento, ocorre de forma global e contribui para avanços em diversos segmentos. Com os avanços tecnológicos no ramo do direito não foi diferente, surgiu uma nova forma de trabalho denominada de teletrabalho, possível devido à utilização de recursos tecnológicos cujo lugar da prestação de serviço é diferente do local habitualmente praticado pelos empregadores, ou seja, a atividade é realizada à distância.

Este estudo objetivou o entendimento das formas de efetivação do teletrabalho, os aspectos contratuais e jurídicos dessa relação de emprego, que inicialmente não tinha ao certo o seu reconhecimento. Em 16 de dezembro de 2011 através da lei nº 12.551 foi acrescentado ao art. 6º da CLT no parágrafo único finalmente os meios telemáticos e informatizados, bem como o controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica da relação de emprego na espécie de prestação de serviço a distância. Através da lei 13.467/17 é que veio a regularização dos aspectos como contrato de trabalho e preocupações necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Ainda, possibilitou o entendimento das vantagens e desvantagens advindas do teletrabalho, como vantagens foram identificados fatores para o empregador como economia de espaço, energia e descentralização da produção. Para o empregado o aspecto que merece destaque é o fato de laborar em sua residência, onde poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, como também o ganho do tempo perdido no deslocamento. Já para sociedade tem a oportunidade de aumento de chances de trabalho em áreas isoladas, uma forma também para mães de crianças pequenas na conciliação de renda e mais tempo no ambiente familiar, além de proporcionar novas formas de trabalho para pessoas deficientes.

Como mencionado anteriormente, por meio de recurso tecnológico proporcionou que a relação de trabalho mais precisamente do teletrabalho seja uma modalidade promissora por proporcionar vantagens em seu uso. Contudo, existem desvantagens quanto a possibilidade de isolamento social, verificada com maior frequência com relação àquele que exerce suas atividades em domicílio, repercutindo nos aspectos profissionais, pessoais e psicológicos, o que pode, inclusive, favorecer a prática de atos abusivos por parte do empregador e o enfraquecimento da participação do teletrabalhador em sindicatos e associações profissionais na defesa de seus interesses.

Pode-se constatar que prevalecem ao empregador as responsabilidades com empregado, destacando como parte frágil a saúde e segurança do trabalhador. Assim, conclui-se que este estudo contribuiu para a compreensão desse modelo de trabalho no qual pode trazer benefícios e vantagens para empresas, como também para profissionais e para a sociedade em geral. Demonstrou a relevância nos aspectos jurídico da modalidade do teletrabalho e como aproveitar todo o potencial que esse arranjo de trabalho flexível traz para as partes.



Referências (não utilizar a palavra “bibliográficas”)

Inserir as referências bibliográficas em fonte Times New Roman, em corpo 12, com espaçamento simples entre as linhas. As referências, no fim do trabalho, devem ter os dados completos e seguir as normas da ABNT 6023 para trabalhos científicos. Cada referência deve ocupar um parágrafo e devem estar separados por dois espaços simples. Caso houver a numeração DOI (Digital Object Identifier), deve ser inserida ao final da referência. Os links devem estar funcionando e devem vir seguidos de indicação de data de acesso. Veja os exemplos abaixo:

AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO (Mapa) - Portaria nº 1.354/2018 gestão e tecnológica teletrabalho Disponível em: 22/08/2018, <<http://www.agricultura.gov.br/noticias/mapa-vai-fazer-experiencia-piloto-com-teletrabalho>>. Acesso em : 30/08/2018.

BRASIL, Constituição Federal Constituição da República Federativa do Brasil Art.5º. Disponível em: 15/12/16< www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_5.asp> Aces-so em 13/09/2018.

CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/handtalk-eleito-pela-onu-o-melhor-aplicativo-social-do-mundo-esta-disponivel> em. Acesso em: 12/10/2018.

CETEL Teletrabalho: para Saber Mais Disponível em: 10/07/2013 < <https://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/07/10/teletrabalho-cetel-para-saber-mais/> / Disponível em: 26/03/2013 <http://www.spindler.com.br/?p=5122> >. Acesso em: 02/09/2018

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA resolução 227 de 15 de junho de 2016 Disponível no DJE de 17/06/2016, Acesso em: 20/09/2018.

JORNAL DE COMÉRCIO Disponível em 20/03/2017 https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html, Acesso em: 13/09/2018.

LEGISLAÇÃO INFORMATIZADA - LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011 - Publicação Original <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2011/lei-12551-15-dezembro-2011-612013-publicacaooriginal-134647-pl.html>, Acesso em 23/09/2018.

PORTAL DA INDÚSTRIA - Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017, Disponível em: 22/08/2017< <http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/noticias/reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-134672017>>. Acesso em: 11/10/2018.



SPINDLER Comunicação Corporativa, Assessoria de Imprensa Porto Alegre Disponível em: 26/03/2013 < <https://www.spindler.com.br/?p=5122>>, Acesso em: 11/10/2018.

SOBRATT - Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, 2013. Disponível em: 10/08/2013<<http://www.sobratt.org.br/index.php/10082013-estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo-resolucao-sma-n-24-de-10-de-abril-de-2013/>>. Acesso em: 19/10/2018.

Livros

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006. p. 73.

LATOUR, B. **A esperança de Pandora: ensaio sobre a realidade dos estudos científicos**. Bauru: EDUSC, 2001.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997. P. 73

RUSSOMANO, Mozart Victor **Direito do Trabalho**, Juruá Editora, 2009, p. 111

VECCHI, Demétrius **Contrato de Trabalho & a Eficácia dos Direitos Humanos Fundamentais de Primeira Dimensão**, Juruá Editora, 2009, p. 185.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005 (Fonte: Mariana Candini Bastos, Teletrabalho, Subordinação e seus Reflexos, Juruá Editora, 2017, p. 158

Artigos de periódicos on line

OLIVEIRA, José Aparecido de; EPSTEIN, Isaac. Tempo, ciência e consenso: os diferentes tempos que envolvem a pesquisa científica, a decisão política e a opinião pública. **Interface** (Botucatu), Botucatu, v. 13, n. 29, p. 423-433, June 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832009000200014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18/11/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832009000200014>.



4^a Congresso Interdisciplinar de Pesquisa,
Iniciação Científica e Extensão Universitária
Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix

"Ciência, Tecnologia e Educação: o papel da
universidade no desenvolvimento socioeconômico"

22 a 25 de abril de 2019

ESTRADA, Manuel Martins Pinto. Teletrabalho & direito; o trabalho a distancia e sua analista jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014. Disponível em: < <https://www.jurua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23450&pag=2>