

ELIZABETE ALVES RODRIGUES

**TELETRABALHO
UMA NOVA MANEIRA DE TRABALHAR**

**ESCOLA PAULISTA DE DIREITO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**SÃO PAULO
2020**

ELIZABETE ALVES RODRIGUES

**TELETRABALHO
UMA NOVA MANEIRA DE TRABALHAR**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Direito e Processo do Trabalho para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD).

Orientador: Prof. Dr. Cesar Peghini

**SÃO PAULO
2020**

ELIZABETE ALVES RODRIGUES

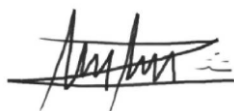
**TELETRABALHO
UMA NOVA MANEIRA DE TRABALHAR**

Monografia apresentada à Escola Paulista de Direito (EPD), como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho

Aprovada com média 8,0 (oito)_____.

São Paulo, 12 de abril 2021_____.

Banca Examinadora:



Prof. Orientador: CESAR CALO PEGHINI.....

Prof. Orientador:

Prof. Orientador:

DEDICATÓRIA

Ao meu querido e amado esposo, Marcelino Rodrigues.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, sendo o autor e mantenedor da minha vida.

Aos meus filhos Alexandre e Marcelina, razão do meu viver.

Ao meu esposo, pelo amor, incentivo, companheirismo e parceria e com todo carinho me proporcionou tranquilidade e esteve sempre ao meu lado incentivando e reconhecendo minha dedicação, compreendendo a falta de tempo e a importância de tudo isso!

A todos os professores pela dedicação e orientação ao longo desse curso.

Obrigada!

“Triunfam aqueles que sabem quando lutar e quando esperar”
Sun Tzu

RESUMO

Não há dúvida que sem trabalho não há sobrevivência tão certo que a sociedade a cada dia aprimora-se no desenvolvimento de suas habilidades para proporcionar a todos o bem estar social intelectual e emocional.

A pesquisa deste trabalho tem por objetivo mostrar uma visão geral sobre o tema “Teletrabalho uma nova maneira de trabalhar”, assim como sua implantação, efetividade e desenvolvimento sob o ponto de vista doutrinário e legislativo.

Para tal finalidade será empregado o método indutivo, cuja técnica de análise tem como base pesquisas bibliográficas com o intuito de abranger o estudo e evolução do tema frente a evolução e transformações decorrentes da ampla modernização e dos grandes avanços tecnológicos.

Palavras-Chave: Teletrabalho Tecnologia Lei Trabalhista.

ABSTRACT

There is no doubt that without work there is no survival so certain that society every day improves itself in the development of its skills to provide everyone with intellectual and emotional social well-being.

The research of this work aims to show an overview on the theme “Teleworking a new way of working”, as well as its implementation, effectiveness and development from a doctrinal and legislative point of view.

For this purpose, the inductive method will be used, whose analysis technique is based on bibliographic research in order to cover the study and evolution and transformations resulting from the wide modernization and great technological advances.

Keywords: Teleworking, Technology, Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES

CLT – CONSOLIDADAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

FGTS- FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

TIC'C – TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

TST – TRIBUNAL SUPERIOR TRABALHO

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 10 |
| 1 TELETRABALHO: ANTECEDENTES | 11 |
| 1.1 Origem histórica | 11 |
| 1.2 Evolução | 12 |
| 1.3 Legislação brasileira | 13 |
| 1.4 Sobratt | 16 |
| 2 O TELETRABALHO E A ECONOMIA | 17 |
| 2.1 Origem | 17 |
| 2.2 Realidade brasileira | 18 |
| 2.3 Globalização e o direito do trabalho..... | 20 |
| 2.4 Flexibilização e o direito do trabalho | 22 |
| 3 BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO | 24 |
| 3.1 Para o Empregador | 24 |
| 3.2 Para o Teletrabalhador | 25 |
| 3.3 Para a sociedade | 27 |
| 3.4 Para o sindicato. | 28 |
| 4 TELETRABALHO PÓS PANDEMIA..... | 30 |
| 4.1. Judiciário e o teletrabalho | 30 |
| 4.2. Nota Técnica do MPT | 32 |
| 5 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA..... | 37 |
| 5.1. Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho. | 37 |
| 5.2. Teletrabalho em Portugal..... | 40 |
| 5.3 Teletrabalho na América Latina | 43 |
| 5.4 Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho – OIT | 47 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 49 |
| BIBLIOGRAFIA | 51 |

INTRODUÇÃO

“Em todo trabalho há proveito, mas ficar só em palavras leva à pobreza.”
Provérbios 14:23¹

O presente trabalho tem como objetivo apresentar de forma breve, clara e prática os principais pontos de estudo sobre o Teletrabalho, partindo de sua origem conceito evolução história, passando pela fundamentação com base na legislação brasileira e os desafios enfrentados pelos trabalhadores, empregadores, sindicatos e pelo judiciário em questões relevantes para o Direito do Trabalho.

Com o advento da Reforma Trabalhista a questão do Teletrabalho ganhou força na sociedade, e sua implantação nas empresas brasileiras passou por um grande avanço ofertando segurança para o empregador e facilidade para o trabalhador.

É claro que no Brasil não são todas as empresas que podem usar desse tipo de trabalho, porém como já sabemos a tecnologia cada vez mais avançada, e a expansão econômica faz com que muitas empresas procurem nova forma de organização para a ofertar essa nova maneira de trabalhar.

No decorrer desse trabalho será esclarecido que nem todas as profissões poderão executar o trabalho na forma convencional, e que há a necessidade de um controle por parte do empregador para que o colaborador não seja prejudicado no desempenho de suas atividades e que a empresa possa obter o lucro desejado que sem sombra de dúvidas é o que se espera alcançar.

¹ Bíblia Sagrada

1 TELETRABALHO: ANTECEDENTES

1.1 Origem histórica

O ponto inicial do tema, sem dúvida nenhuma está firmado na palavra **trabalho**, para todo e qualquer ser humano é ensinado desde o princípio que para obtenção da subsistência precisa-se produzir, aplicando a força para o seu sustento. Porém sabemos que o significado não é apenas um verbo dentro do texto, mas um conjunto de atividades físicas ou intelectuais realizadas por indivíduos com o intuito de atingir metas, concretizar sonhos e acima de tudo receber uma remuneração em troca do seu esforço.

Destarte o trabalho em sua origem, é uma expressão de prazer, um elemento que integra a realidade humana como elevado fator de felicidade, conquistada pelo seu próprio espaço e pelo respeito e consideração dos demais.

O trabalho faz com que o homem aprenda a conviver com outras pessoas, com as diferenças, a não ser egoísta e pensar no ambiente de trabalho e objetivos deste, e não apenas em si. Ademais, é o trabalho que ensina cada indivíduo a fazer com que os objetivos definidos, sejam alcançados pelo esforço, qualidade e dedicação.

O grande jurista Dalmo de Abreu Dallari em seu livro Direitos Humanos e Cidadania diz: “O trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa.” (DALLARI², p.57).

² DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos humanos e cidadania. 2ª ed. São Paulo, Moderna 2004.

1.2 Evolução

Desde o descobrimento do Brasil, até o ano de 1888, não se tem com exatidão textos que tratam do trabalho humano, porém o destaque aqui é para a operação chamada **Teletrabalho** que tem sido objeto de pesquisa para os doutrinadores da atualidade, seja pelo desenvolvimento econômico, social, ou tecnológico e não deixando de lado as questões jurídicas que permeiam a sociedade e o desenvolvimento do século XXI.

Desse modo, é necessário esclarecer que o Direito do Trabalho é o ponto de partida para união dos trabalhadores e um ponto de chegada para a melhoria de condições para os trabalhadores.

De acordo, com a ordem cronológica da história, não há com afirmar corretamente uma data para o surgimento do teletrabalho, no entanto existem registros de que, no ano de 1857 o Sr. Edgard Thompson era proprietário da estrada de ferro “Penn Railroad” situada na Pensilvania EUA e que decorrente da grande necessidade do uso do sistema privado de telégrafo, surgiu a ideia de dividir os trabalhos em condições remotas para aqueles que estavam distantes do empreendimento com a finalidade de terminar o mais rápido possível os trabalhos ali realizados, isso aparentemente deu certo e com certeza outros empregadores foram copiando o modelo e aperfeiçoando o trabalho remoto. Chega século XX, já na década de 70, o americano Jack Nilles, um físico e projetor de veículos espaciais, prestando assessoria ao então diretor da NASA, propôs ideias relativas a satélites de comunicação com a grande ideia de telecomutação que era levar o trabalho ao trabalhador como redução de tempo para a realização dos trabalhos, pois já naquele ano havia engarrafamentos do trajeto casa trabalho, fazendo com que o trabalhador demorasse muito tempo para chegar ao trabalho, com o passar do tempo várias empresas aderiram a experiência, e a partir de então houve uma mudança desse paradigma, o trabalho passa a ser executado fora das dependências da sede da empresa, e sendo executado de várias formas, ou seja, a distância e por meio de tecnologias de informação e comunicação.

1.3 Legislação brasileira

O mundo não para... segue os homens no desempenho de seus trabalhos e na corrida para a conquista de seus sonhos e objetivos, busca-se conhecimento para cada dia ser especial, e claro benéfico a todos.

No Brasil, a evolução foi muito lenta até alcançar, o que hoje sabemos desse modelo de trabalho.

Nesse contexto, os operadores do direito que exercem o trabalho para defender os pleitos antes da então conhecida Lei da Reforma Trabalhista, amparavam-se apenas pelo artigo 6º caput do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação não tratava do trabalho a distância e sim do trabalho em domicílio. Após sessenta e oito anos dessa Consolidação o legislador conseguiu introduzir no nosso ordenamento jurídico por meio da Lei 12.551/2011 a alteração do art. 6º da CLT, prevendo o trabalho a distância equiparando a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho.

Porém graças aos estudos, as tecnologias e ao desenvolvimento do trabalho e a globalização, apesar de já estarmos quase no final da segunda década do século XXI, a legislação brasileira introduziu no nosso ordenamento pela Lei 13.467/2017 em seu Capítulo II-A dos artigos 75-A ao 75-E a Regulamentação do Teletrabalho e seus requisitos, especificando as diversas regras destinadas a esse tipo trabalhador. Dentre esse tipo de trabalhador é também definido os tipos jurídicos, uma vez que esse trabalho ofertado não precisa ser desenvolvido apenas com os requisitos da relação de emprego, quais sejam, subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, para caracterizar o vínculo empregatício, mas também como trabalho autônomo ou parassubordinado, caracterizando apenas uma relação de trabalho.

Contudo a definição de teletrabalho dentro da ciência jurídica, para a corrente doutrinária está ligada a uma natureza jurídica contratual, onde o objeto do contrato, poderá ser civil, comercial ou trabalhista (BARBOSA³, 2006, p.618).

Com relação à Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda não existe uma convenção destinada especificamente aos teletrabalhadores, porém ao tratar sobre teletrabalho a referência está na Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996 que trata exclusivamente sobre o trabalho em domicílio, porém o Brasil ainda não ratificou e nem levou para a apreciação do Congresso Nacional, mesmo tendo já ocorrida a publicação da Lei 13.467, de 2017.

Segundo Javier Thibault Aranda a Organização Internacional do Trabalho definiu o teletrabalho como sendo “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação.”.

Contudo, segundo a Convenção da OIT a condição de trabalhador em domicílio permanece inalterada.

“(…) apesar da OIT não ter normas específicas sobre o teletrabalho, a Convenção nº177 e a Recomendação nº 184, tratam das atividades laborais que são executadas fora das dependências da empresa – no domicílio do empregado ou qualquer lugar...”⁴

Atualmente, a verdade é que boa parte dos profissionais estão bem satisfeitos em realizar o seu trabalho nessa modalidade. Um estudo recente da Robert Ralf, concluiu que os trabalhadores mesmo tendo que trabalhar mais, ainda preferem continuar com essa modalidade, a chamada home office, levando-se em conta que os líderes também estão satisfeitos com essa nova maneira de trabalhar e com certeza a oferta deverá aumentar nos prazos futuros.

Para o mercado brasileiro e dentro dos tipos jurídicos, há uma classificação para colocação dessa forma de trabalho:

Teletrabalho autônomo: a atividade produtiva é realizada de acordo com as diretrizes do próprio trabalhador, uma vez que nesse tipo de prestação de serviços

³ BARBOSA Robison Luís Duarte. O Teletrabalho dentro de uma visão mais ampla. Revista Direito e Liberdade. P.607.

⁴ THIBAUT ARANDA, Javier – El teletrabajo –análisis jurídico-laboral. P.19.

não há organizações previamente definidas pelo contratante, e tampouco lugar, a forma e o tempo que poderá ser executada a tarefa.

Teletrabalho parassubordinado: o trabalhador não enquadra na condição de empregado, mas exerce atividades semelhantes e com a contrapartida salarial pela prestação de serviços realizados, porém com uma contratação de colaboração bilateral, onde o trabalhador obriga-se a prestar o trabalho por intermédio de coordenação da empresa contratante, ainda que presentes os requisitos de continuidade, pessoalidade e subordinação, concluindo que o teletrabalhador parassubordinado é aquele desempenhado por aquele que não é autônomo, mas trabalha de forma liberal, como representantes comerciais e outras atividades atípicas.

Teletrabalho subordinado: o trabalhador faz parte da estrutura da empresa, onde fornece sua força de trabalho e sob subordinação e comando do empregador e aqui estão presentes os requisitos previstos em lei para a caracterização do vínculo empregatício. Quando o empregador deve seguir a risca a CLT em especial os requisitos dos artigos referidos ao teletrabalhador.

Nesse interim a SOBRATT, orienta e auxilia em especial os empregadores no tocante ao tratamento e acordo feito com seus colaboradores, para que o contrato seja adequado às partes.

[...] recomenda-se sua adoção, contendo cláusulas que regulem a relação com, no mínimo, a pessoalidade, a responsabilidade técnica, o controle de jornada, do descanso semanal, intervalos e repousos, o controle de presença, a definição dos custos envolvidos a serem pagos pela empresa (espaço, internet, energia etc), os relatórios exigidos, os equipamentos e instrumentos a serem utilizados, a observância rigorosa das normas legais de saúde e segurança e o tempo de trabalho (horários de conexão, controle via sistema etc). Se houver prática indevida, não prevista, inclusive fora de horários permitidos, deve-se prever advertências e penalidades a fim de evitar adicionais noturnos, horas extras não combinadas, sobreaviso e outros...(SOBRATT 2013).

1.4 Sobratt

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, sediada na Capital de São Paulo. Fundada em 1999.

A SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1990 pelo Professor Álvaro Augusto de Araújo Melo e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil.

É a mais influente e a mais respeitada sociedade de Teletrabalho no Brasil.

O grande compromisso é com a comunidade e com a sociedade.

Trabalha com o objetivo de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do nosso Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Tem como princípios: atuar como referência na difusão do conhecimento sobre o teletrabalho e as teleatividades no Brasil; consolidar sua influência no Brasil nas questões legais, administrativas, técnicas e científicas no campo do teletrabalho e das teleatividades; construir uma comunidade de associados para institucionalizar as ações; gerir com excelência administrativa e financeira a entidade.

O objetivo da Sobratt é construir uma rede nacional de especialistas e estudiosos em teletrabalho, formar uma forte associação, capaz de unificar os principais atores do teletrabalho na promoção deste conceito, obter apoio para o teletrabalho junto aos tomadores de decisão das organizações públicas e privadas, criar e manter um fórum aberto para a troca permanente de informações entre os associados e a sociedade civil, manter os associados sempre informados sobre os acontecimentos e as novas práticas de trabalho e tecnologias relacionadas às atividades, influenciar na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas nos âmbitos municipal, estadual e federal, que possam contribuir para o crescimento desta prática no país, apoiar as iniciativas e associações de teletrabalho em todo o mundo.

2 O TELETRABALHO E A ECONOMIA

2.1 Origem

O conceito do termo é bastante profundo, remonta a antiga Grécia com a etimologia “oikos” e “nomos” (cuidar da casa) atualmente é usada genericamente para se referir às situações econômicas e as medidas tomadas por um país para aumentar sua produção e riqueza e sem dúvida alguma diminuir a pobreza.

Para os estudiosos e pesquisadores há um entendimento que a economia está de mãos dadas com o trabalho, pois sem trabalho não gera produção que não gera dinheiro e conseqüentemente a diminuição do poder aquisitivo, o mercado de trabalho funciona através da interação dos trabalhadores e empregadores, onde a economia olha para os fornecedores de serviços, assim chamados de trabalhadores, as demandas de serviços que são os empregadores e as tentativas de entender o padrão resultante de salários, emprego e renda, por isso, na questão economia, o trabalho é uma medida feita por seres humanos e para os mesmos, porque a procura de trabalho é uma demanda derivada para o ajuste e equilíbrio da economia.

Sem trabalho não há produção de riquezas, e sem riquezas o homem apenas sobrevive.

E assim percorre o mundo com sua herança cultural e seus ideais acerca das relações sociais.

O trabalho – que é a ação transformadora do homem sobre a natureza modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. É nesse sentido que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura. (ARANHA⁵, 1996)

⁵ ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. Filosofia da Educação. São Paulo: Moderna, 1996.

2.2 Realidade brasileira

Com relação ao trabalhador brasileiro a nossa Carta Magna no artigo 7º e seus incisos dedica com muito apreço quais direitos os trabalhadores possuem como condição social além é claro de outras medidas que visem a melhoria do cidadão.

Há muito tempo o nosso país entra e sai de crises financeiras, políticas, econômicas que acaba afetando a vida dos trabalhadores, desde a década de 70, estudos apontam a desigualdade da educação como a principal causa de má distribuição de renda no Brasil, estudos sistemáticos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA mostram que numa comparação com outros países, não só a desigualdade educacional brasileira é particularmente intensa, como também o mercado de trabalho é especialmente discriminatório em favor dos mais educados.

Contudo há uma grande parcela, em especial de jovens estudantes que estão se dedicando ao conhecimento de novas tecnologias e recursos cibernéticos, onde de qualquer lugar ou até mesmo em um espaço pequeno pode-se desenvolver um trabalho eficiente.

Para o teletrabalho não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, eliminando as barreiras comuns do mercado tradicional do trabalho, facilitando assim a sua inserção. Assim o teletrabalho é capaz de gerar tantos empregos altamente especializados, quanto aqueles que demandam menor especialização, alcançando portanto, um grande contingente de trabalhadores.

Portanto, “o teletrabalho é um fenômeno consistente com a evolução do mundo do trabalho e perfeitamente em conformidade com a demanda do homem moderno”. (PINEL⁶).

Importante ressaltar, que quando se trata de Teletrabalho, não se deve pensar que o trabalhador deverá somente trabalhar em sua casa, considerando o

⁶ PINEL, Maria de Fátima de Lima – O Teletrabalho na era digital. UERJ. 1998. P.14.

avanço da tecnologia e suas modernidades, pode-se dizer que há várias modalidades de teletrabalho; que muitos doutrinadores classificam como lugar da prestação de serviços:

Teletrabalho no domicílio: o conhecido Home-office ou Home Work, embora não seja requisito principal para sua caracterização, mas está classificado como aquele em que o trabalho é realizado na residência do empregado ou em qualquer outro ambiente familiar, com uso de tecnologias compatíveis, possibilitando a flexibilidade da jornada.

Teletrabalho em centros: reconhecido como telecentros, normalmente distante do local onde normalmente são exercidas as atividades da empresa, porém é um local onde o trabalhador executa suas funções laborativas.

Teletrabalho móvel: também chamado de itinerante ou nômade, que decorre de movimentação do trabalhador, para tanto não há um local fixo para a prestação dos serviços, podendo ser realizado até mesmo no carro, avião, hotel, no trânsito ou em qualquer outro local, mas com a obrigatoriedade do uso de equipamentos telemáticos, normalmente essa forma de trabalho é esporádica.

Teletrabalho desconectado: o trabalhador não fica conectado ao sistema de dados da empresa, as tarefas são realizadas e após enviadas por meio de correio eletrônico, nessa modalidade a empresa exige do teletrabalhador a produtividade com prazos estipulados para a conclusão do trabalho.

Diante ao exposto, podemos verificar que o teletrabalho veio para ficar haja vista o grande salto da tecnologia cibernética e mobiles junto com a Revolução das TIC's, fazendo com que essa nova maneira de trabalhar seja mais ampla e desenvolvida, além do objetivo que é o alcance do crescimento econômico e da realização do valor social do trabalho e da dignidade humana, apesar de ainda ter alguns pontos duvidosos e problemáticos para serem resolvidos, mesmo que a reforma trabalhista brasileira tenha dado um grande avanço, ainda é necessário pensar em outras soluções.

2.3 Globalização e o direito do trabalho

A Organização das Nações Unidas – ONU, em 1948 assinou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, desse passo adiante, chegamos a nossa Constituição de 1988 com o escopo de Estado Democrático de Direito, onde os direitos sociais foram acolhidos tornando-os autênticos direitos fundamentais.

Diante disso, tornou-se possível que os empregadores e tomadores de serviços ocupassem o polo passivo dos direitos fundamentais e assim os trabalhadores passaram a ser titulares desses direitos garantindo o próprio valor social do trabalho, apoiado por outros direitos fundamentais.

Em que pese a generosidade dos direitos incorporados a nossa Carta Magna, muitos ainda não foram totalmente regulamentados pelo nosso legislador, nesse caso, o que mais aponta é a dispensa arbitrária, que para muitos é a indenização dos 40% sobre o saldo do FGTS, mas do outro lado falta uma determinação constitucional.

Por outro lado, o processo de globalização da economia ampliou o acesso à informação e em certo tempo contribuiu para o surgimento de novas frentes.

A globalização trouxe mais força, além das recomendações da OIT e com essas ideias geradas pela comunidade internacional, o trabalhador pode alcançar um espaço levando ao reconhecimento dos direitos universais.

Contudo a Lei Fundamental de 1988 influenciada pela onda neoliberal e com a ajuda do grande processo de modernização, conseguiu incorporar um extenso rol de direitos ao patrimônio do trabalhador brasileiro.

Portanto da globalização deve-se aproveitar os efeitos positivos, pois nesse processo de aceleração e de acumulação capitalista, onde tudo o que se quer “era pra ontem” a ligação da economia com todo o mundo, em que ocorre uma padronização dos indivíduos numa sociedade de consumo e produção global, todos precisam ficar alertas e preparados, porque sabemos que as empresas transnacionais é que ditam as regras, estratégias e movimentos a serem seguidos, isso tratando do avanço tecnológico e a facilitação dos meios de transportes entre

outros meios que as empresas e seus diretores visem redução do seu custo e o aumento da lucratividade, buscam então locais com legislação menos rígidas, mesmo que comparado com outros países como China, Indonésia, entre outros aqui não deixa de ter um impacto muito grande na nossa economia.

Segundo o autor, Sérgio Pinto Martins, a ideia de um modo geral, é defendida no seio da comunidade, que a globalização está trazendo desempregos, desesperança, marginalização, atuando em escala global e num ritmo igualmente veloz. Em busca de melhores preços e qualidade de mais alta tecnologia, que trava-se uma grande guerra entre os concorrentes. As empresas precisam cortar custos, para isto diminuem empregos aumentando seus índices de automação. A introdução de robôs, microprocessadores, reengenharia e reestruturação organizacional eliminam, postos de trabalho aos milhares e milhões, enquanto há um aumento na carga de trabalho daqueles que continuam empregados. A palavra de ordem é desemprego estrutural, fenômeno este que é cruel, onde as fábricas robotizadas não precisam mais de tantos operários e os escritórios informatizados podem dispensar a maioria de seus colaboradores, extinguindo por vez até mesmo o seu prédio comercial, por que agora o trato é o trabalhador ficar em sua residência fazendo o trabalho e concluindo o serviço no tempo solicitado.

Esse atual momento reflete essa situação, uma vez que o Brasil enfrenta crises e mais crises econômicas, e que gera uma situação de desemprego estrutural, sem contar que as empresas multinacionais deslocam sua produção para os países onde os custos são menores.

2.4 Flexibilização e o direito do trabalho

A priori, se faz necessário destacar o que alguns doutrinadores têm a dizer a respeito; nessa toada o autor Adalberto Martins destaca que ao seu modo de ver não há uma definição exata para o termo flexibilização, porém para o autor Sérgio Pinto Martins flexibilização é uma teoria: “a flexibilização tem sido voltada para o capital, para o aumento da produção. Visa maximizar lucros em decorrência da internacionalização das economias, prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”.

Contudo, após a reforma trabalhista Leis 13.467/2017 que introduziu o capítulo Do Teletrabalho, permitiu o labor do trabalhador longe da supervisão física do empregador entre outras facilidades para ambos e em contrapartida a flexibilização de direitos trabalhistas acabou afetando diretamente os direitos básicos fundamentais, tais como o controle de jornada as horas extras entre outros aspectos que podem acarretar até mesmo doenças ocupacionais para o trabalhador.

Desse modo, quando se trata de flexibilização, pode-se dizer que o empregador ganhou um presente especial, porque pode amparado pela lei exigir ao máximo a mão de obra a um preço fixo, sem se preocupar como o seu colaborador está fazendo, porque aqui o que se preza é a produtividade.

Nesse sentido, conclui-se que o processo de modernização que vem acompanhando o mercado de consumo, muitas vezes instável, porém flexível, acaba por retirar dos trabalhadores a proteção social que foi construída ao longo dos anos, forçando o trabalhador a aceitar tais condições, porque o que impera é o capitalismo e a desenfreada busca por uma condição financeira melhor, em troca do trabalho “quase forçado” esse discurso por sinal não surgiu com a reforma trabalhista, desde os anos de 1990 o Brasil, imbuído da forte política neoliberal, já apresentava vários argumentos políticos voltados a necessidade de flexibilizar as relações de trabalhos considerando o aspecto de redução do desemprego e a informalidade e que na

verdade a flexibilização tem função ideológica, diante dessa situação o trabalhador acaba por aceita-la tal como é.

Da mesma forma, o teletrabalhador, que poderia representar, no mundo tecnológico de hoje, uma modalidade de trabalho atrativa e interessante para o trabalhador, tal como colocada, se apresenta como mais um instrumento de flexibilização da relação de trabalho sem contrapartida, de transferência do risco da atividade para o trabalhador, e em síntese, de retirada e sonegação de direitos. (LIMA⁷, 2018, p.47)

⁷ Perspectivas da Reforma Trabalhista. In Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, Revista dos Tribunais, ano 34, jan-mar 2008, P.47

3 BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

3.1 Para o Empregador

Para as empresas sejam nacionais ou internacionais o principal aspecto de todo gerenciamento é o caráter econômico, onde seus administradores estudam e pesquisam incansavelmente maneira de se obter o lucro desejado dos seus negócios, mas sabemos que o ponto chave dessa lucratividade é o trabalhador, mesmo com a modernidade tecnológica onde robôs executam tarefas ainda há a necessidade do trabalho humano, mas na busca desenfreada de lucratividade porque não pensar em vantagens: possibilidade de poupar espaço físico e mobiliário de escritório – nesse caso muitas empresas pagam alugueis com valores imensamente absurdos por conta do tamanho do imóvel; economia em despesas fixas, como telefonia, eletricidade, água e outros insumos decorrentes do uso diário no local do trabalho; redução do absenteísmo – essa situação é a mais evidenciada pelos empregadores, pois precisam muito dos colaboradores no seu local de trabalho e a falta desse desencadeia sérias complicações no decorrer do dia e da entrega do trabalho pronto; economia de tempo com relação a mobilidade urbana em especial nas grandes capitais; maior disposição para o labor extraordinário, pois o trabalhador já se encontra acomodado; quantidade reduzida de gestores nesse caso com o uso das tecnologias e seus aplicativos uma pessoa tem condições de gerenciar muitas pessoas à distância.

Nessa ótica já se percebe que o empregador obtém diversas vantagens e com já citado o lucro com certeza será maior.

Quanto as desvantagens para o empregador, podem decorrer da dificuldade de fiscalizar a realização do trabalho, com relação a quebra de sigilos e até mesmo do trabalhador passar informações para empresas concorrentes e nesse aspecto por mais que se tenha um contrato, a empresa fica vulnerável, com isso se faz necessário treinar os seus profissionais para que ao se tornarem teletrabalhadores

possa ter em mente uma visão empreendedora, no Brasil ainda não há essa cultura por parte dos empresários.

Como exposto, a tecnologia propicia à empresa que decide pela manutenção de teletrabalhadores, mecanismos para exercer esse controle, como o registro virtual de horários, filmagens via webcam, e até mesmo contagem dos números de toques no teclado e permanência na plataforma virtual, isso tudo leva a empresa a ter maior gastos, pois necessariamente terá que contratar e implantar o software de gerenciamento para tal controle, para tudo a empresa precisa se preparar para então oferecer essa forma de trabalho aos seus colaboradores.

3.2 Para o Teletrabalhador

No que tange ao trabalhador, os benefícios e desvantagens dessa nova maneira de trabalhar decorre em primeiro lugar da oferta de trabalho.

Muitos estudiosos e pesquisadores não se cansam de demonstrar o que pode ser interessante para o mundo do trabalho, já que se discute além do alcance dos objetivos é também fazer que o trabalhador não perca seus direitos adquiridos e que não vá na contramão de tudo que possa prejudicar sua convivência na sociedade.

Considerando os aspectos vantajosos da modernidade a primeira vantagem que se pode perceber com relação ao teletrabalho é a qualidade de vida. Sabe-se que nas grandes capitais o intenso fluxo dos meios de transportes é algo que incomoda muitos senão todos, perde-se muito tempo para chegar ao local de trabalho e para retornar desse, gerando muito estresse por não cumprir o horário, já que o teletrabalhador estará em sua residência ou no local escolhido pois o mesmo já está programado para o horário determinado para iniciar seu labor; poderá ter mais tempo com sua família; redução de gastos com alimentos, vestuário entre outras despesas quando se sai de casa para trabalhar; autonomia e liberdade para a sua própria produtividade uma vez que o próprio trabalhador fará a gestão do seu tempo.

Mesmo já estarmos no século XXI, desse mundo atual e evoluído muito há para estudar e estabelecer no aspecto do teletrabalhador, a respeito das desvantagens, e como foi falado anteriormente o trabalho humano depende da coletividade da sociedade do agrupamento e da troca de informações diretas para que todo e qualquer trabalhador possa desempenhar suas funções nesse mundo capitalista. Diante disso, as desvantagens são maiores em relação aos benefícios.

Jornada de trabalho longa, com a grande probabilidade de se prolongar muito além do horário estabelecido e por óbvio sem o recebimento por horas extraordinárias;

Isolamento social com os demais colegas de trabalho; o teletrabalhador fica apenas no seu “mundo”; um aspecto muito problemático questão essa que precisa ser muito bem gerenciada, para não levar a problemas mais sérios em especial à saúde do teletrabalhador.

Bloqueio de criatividade, ao ser redor não há nenhum colega, tentando mostrar maior eficiência, a chamada concorrência participativa.

Dificuldade de uma promoção e por conseguinte a não progressão de uma carreira sólida porque a tarefa ofertada é meramente administrativa.

Grande maioria dos teletrabalhadores tenderão misturar a vida pessoal com a profissional.

As condições de trabalho nem sempre são favoráveis para um bom desempenho, local pequeno, muitas vezes na própria sala de casa, barulhos com conversas paralelas, movimentos de outras pessoas na residência, na vizinhança entre outros fatores o que com certeza influenciará no bom desempenho do profissional.

Outro aspecto muito importante é a questão de possíveis acidentes de trabalho decorrente das atividades, uma vez que não há uma fiscalização contínua e nem sempre o teletrabalhador é totalmente consciente ou até mesmo responsável, quando não se tem um superior para lhe conferir ordens.

Por último e não menos importante, é a oferta dessa nova maneira de trabalhar, que ainda em nosso país que atinge primeiramente os jovens trabalhadores que ainda não tem uma formação universitária bem como as mulheres

por estarem desproporcionalmente concentradas nos setores menos tecnológicos. Por esses motivos, é importante saber que nem todas as pessoas irão ou poderão se adequar facilmente ao trabalho remoto ou como está sendo mais conhecido home office.

3.3 Para a sociedade

O conceito de intranet, a internet, as redes sociais, trouxeram para a contemporaneidade uma nova relação com a sociedade, em segundos podemos nos comunicar com qualquer pessoa em qualquer lugar e para as relações econômicas também não é diferente, uma vez que possibilita toda e qualquer informação em tempo recorde.

Pensando assim as grandes corporações saíram em disparada para colocar em prática toda essa comunicação “rápida” e para isso o modelo teletrabalhador não poderia ficar de fora desse sistema de mundo globalizado.

Mas também acaba por ajudar inclusive os trabalhadores, que com essa oferta, ou essa nova maneira de trabalhar, pode até optar por escolher o local onde quer viver com sua família e assim oferecer uma qualidade de vida melhor aos seus entes querido.

O que isso implica para a sociedade de um modo geral na autonomia profissional e na qualidade de vida.

Para a relação de emprego e na visão jurídica a questão do teletrabalho é a mesma para o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, o que vale são as condições que a telemática cria para que estes profissionais possam exercer com eficiência o seu labor.

Para a sociedade de um modo geral, esse tipo de trabalho, o teletrabalho consegue apresentar vantagens que muito provavelmente beneficiará a todos, alguns aspectos são: a preservação do espaço rural, o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, a desconcentração do centro das cidades, a participação na

divisão do trabalho, o descongestionamento do tráfego urbano, economia em combustíveis, redução da poluição, revitalização dos bairros periféricos, redução dos investimentos em infraestrutura de transportes públicos, inserção social de pessoas que não podem sair de casa entre outros.

Do outro lado, para o Governo esse tipo de trabalho pode até apresentar desvantagens, uma vez que possa haver um possível aumento de doenças decorrentes das precárias condições ergonômicas, elevando o número de atendimentos na Previdência Social, ainda considerando a falta de fiscalização relativa à saúde e a segurança quanto ao local de trabalho, levando em conta a necessidade de autorização prévia para que a fiscalização entre no domicílio de cada trabalhador, que já dificulta o processo fiscalizatório, considerando que seria muito dispendioso para o ente público disponibilizar auditores fiscais para cada residência de trabalhador que exerce o trabalho remoto.

3.4 Para o sindicato.

O instrumento coletivo é o que estabelece, algumas possibilidades de adesão voluntária por parte dos trabalhadores interessados em começar a realizar o teletrabalho, além é claro do retorno ao estabelecimento empresarial, caso este não se adapte a esta nova realidade de trabalho, assim determina o legislador em se tratando de relação de emprego, conforme consta no artigo 8º, incisos I a VIII da Constituição Federal.

Por tratar da coletividade de trabalhadores as questões relativas ao direito sindical e a representação dos empregados acaba por ter muitas dúvidas, agora os colaboradores não estão agrupados e sim pulverizados longe um dos outros e com a atenção voltada na produtividade e com a flexibilidade de horário, tornando muito difícil o agrupamento de todos os trabalhadores. Diante dessa situação os sindicatos enfrentam dificuldades na sua representatividade e articulação. MOYA, observa que: “estas formas de trabalho que favorecem a dispersão e o isolamento, minam

sobremaneira as possibilidades de organização e atividades representativas, até o ponto de que em certas ocasiões não cheguem se quer a constituir-se”.

Os sindicatos estão para defender as condições conflituosas nascidas no local de trabalho para solucionar e melhorar as condições de trabalhos, facilitando a vidas dos colaboradores através de negociações coletivas.

Essas negociações coletivas com caráter de função social caracterizada pela participação dos trabalhadores começa a perder força quando se trata do teletrabalho, principalmente quando regulado de forma individual.

Em paralelo a esses desafios, as alterações legislativas, no tocante ao caráter facultativo da contribuição sindical, vieram atormentar ainda mais a estrutura sindical vigente, pois um dos pilares desse modelo foi abalado e no entanto, não houve uma reforma geral no sistema para justificar a motivação coerente em direção à liberdade sindical já preconizada pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

4 TELETRABALHO PÓS PANDEMIA

Certo é que estamos vivendo momentos difíceis, e o mundo está passando por vários problemas o qual não poderia deixar de citar aqui nesse trabalho monográfico a situação pandêmica que estamos vivenciando no atual momento.

Portanto, a vida a economia os afazeres a educação escolar a saúde os negócios entre outros fatores, não podem ser colocados de lado de qualquer maneira, todos precisam achar alguma forma melhor de se adaptar o que faz a sociedade se transformar e o que temos agora é o chamado de “novo normal”.

4.1. Judiciário e o teletrabalho

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ realizou em julho do corrente ano um evento com o tema “Trabalho remoto no Judiciário”. O assunto de maior relevância foi a produtividade seguido de contenção de despesas.

A presidente da Anamatra, - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Dra. Noemia Porto, participou da abertura do evento, promovido pelo CNJ, que teve como objetivo demonstrar o valor da utilização da solução Cisco – Webex uma plataforma criada para ajudar os tribunais e indicar caminhos para o futuro do trabalho remoto no Judiciário brasileiro e que se estenderá a todos os órgãos da Justiça.

Também participaram do evento o presidente do CNJ e do STF, ministro Dias Toffoli, a presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Cristina Peduzzi, o Corregedor Nacional de Justiça Humberto Martins, o presidente da Associação dos Juizes Federais do Brasil, Eduardo André Brandão, e a presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Renata Gil, entre outras autoridades.

O Ministro Dias Toffoli, afirmou que a ferramenta foi fundamental para que o Judiciário brasileiro fosse um caso de sucesso em todo o mundo, com atuação imprescindível, marcada pela excelência, mesmo durante a pandemia, garantindo a melhor prestação jurisdicional para as pessoas e instituições.

A presidente do TST, Cristina Peduzzi, para sua visão a pandemia exigiu de todos uma maior capacidade criativa pra enfrentar os desafios desta nova realidade, parabenizando o CNJ pela adoção do teletrabalho no Poder Judiciário, em especial para garantia da prevenção ao contágio pelo Covid-19. A disponibilização do Cisco Webex, possibilitou a realização de reuniões, audiências e sessões, que foi muito importante para que a Justiça do Trabalho alcançasse aumento na produtividade. “O TST terminou o primeiro semestre com elevação de 2% no número de processo julgados e de 12% no volume de julgamentos em sessão, em comparação ao mesmo período de 2019, isso mostra a efetividade da ferramenta”.

Já o juiz auxiliar da Presidência do CNJ, Bráulio Gusmão, fez uma apresentação de diversos dados que confirmaram o grande impacto do Webex na atividade judiciária.

Segundo os dados, de 1º de abril a 4 de agosto deste ano, 366.278 videoconferências foram realizadas por meio da ferramenta, a maioria delas concentrada em audiências e sessões de julgamentos. O magistrado também trouxe o número de videoconferências por ramo da Justiça, destacando que os Tribunais de Justiça com 13.689 salas e os Tribunais Regionais do Trabalho, com 4.687, também s sobressaíram quanto aos volumes de reuniões, além dessas informações enfatizou que tantos os magistrados quanto os servidores do Judiciário, aprovaram a utilização do Webex, além dos usuários que afirmaram que a ferramenta possibilitou uma considerável melhora no índice de participação de partes, vítimas e testemunhas nas audiências, além de facilitar o trabalho de profissionais, como oficiais de justiça, que precisam entregar intimações em locais de difícil acesso, reduzindo as despesas diárias.

Diante de todas as informações colhidas, para Bráulio Gusmão, “a transformação digital é uma realidade irreversível do Judiciário. Ela começou muito antes da pandemia e continuará por muito tempo depois”⁸.

4.2. Nota Técnica do MPT

A nota técnica publicada pelo Ministério Público do Trabalho, sobre teletrabalho foi direcionada a sindicatos, órgão da administração pública e empresas privadas, que contém 17 diretrizes, detalhando as questões como limitação de jornada e preservação da privacidade da família do teletrabalhador.

A intenção do MPT é orientar o empregador a respeito da jornada contratual na modalidade de trabalho remoto e em plataformas virtuais, defendendo medidas que asseguram as pausas legais e o direito à desconexão.

A principal recomendação é que no contrato de trabalho deva constar no seu aditivo e por escrito a forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizado pelo empregado.

O Grupo de Trabalho – GT COVID -19 e o Grupo de Trabalho Nanotecnologia, a fim de garantir a proteção dos teletrabalhadores no trabalho remoto ou home office, instam as empresas, sindicatos, e órgãos da administração pública, observadas quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, a adotarem as seguintes medidas e diretrizes: Brasília 10 de setembro de 2020.

1. **RESPEITAR** a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de

⁸ <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/30204-cnj-realiza-seminario-sobre-trabalho-remoto-no-poder-judiciario>

dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB);

2. **REGULAR** a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle observando que:
 - 2.1. **O teletrabalho** deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;
 - 2.2. **O teletrabalho** exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
 - 2.3. **O teletrabalho** exige comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas;
3. **OBSERVAR** os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou

reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública.

4. **GARANTIR** ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4), a garantia de pausas e intervalos par a descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador.
5. **OFERECER** apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição da República.
6. **INSTRUIR** os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.
7. **OBSERVAR** a jornada contratual na adequação das atividades na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, com a compatibilização das necessidades empresariais e das trabalhadoras e trabalhadores responsabilidades familiares (pessoas dependentes sob seus cuidados) na elaboração das escalas laborais que acomodem as necessidades da vida familiar, especialmente nutrízes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas.
8. **ADOTAR** modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (Bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral,

sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015.

9. **GARANTIR** o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privada, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online.
10. **ASSEGURAR** que o uso de imagem e voz, seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.
11. **GARANTIR** a observação de prazo específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia da COVID-19 para uso do material produzido pela mão de obra subordinada, quando tiver havido alteração da forma de prestação contratual por força daquelas medidas.
12. **GARANTIR** o exercício da liberdade de expressão da trabalhadora ou trabalhador, ressalvadas ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação;
13. **ESTABELEECER** política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19, com garantia de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos.
14. **GARANTIR** que o teletrabalho, na forma da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.
15. **ASSEGURAR** que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência, obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade,

adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015.

16. **ADOTAR** mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020.
17. **ESTIMULAR** a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada, podendo contar com apoio do poder público, para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra, nos termos do art. 7º, XX VII, da CRFB.

Diante de todas essas perspectivas, o mais importante é saber que as pessoas e suas competências continuam sendo essenciais, mesmo nesse novo cenário incluindo a mecanização e a robotização, a pessoa humana continua tendo o seu lugar em destaque e com muita relevância, em especial para tomar decisões estratégicas e desempenhar as atividades de relacionamento com os demais de modo a criar e motivar equipes.

5 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

O desenvolvimento de novas tecnologias na era globalizada produz constantes transformações, inclusive no mercado de trabalho, fato esse que já não é mais novidade para a sociedade, obviamente não sendo diferente na Europa, América do Sul, América Latina ou em qualquer outra parte do mundo.

Esse fenômeno, chamado teletrabalho, vem proporcionando diversas mudanças no estilo de vida da população, inclusive os trabalhadores, que aderem a uma nova maneira de trabalhar.

Em razão disso, sabemos que mesmo ainda em desenvolvimento, o teletrabalho veio para ficar, ou seja, é uma realidade no mercado de trabalho, e com esse grande avanço os países estrangeiros passaram a regulamentar a matéria, para oferecer condições básicas aos teletrabalhadores, sendo esses de empresas privadas ou até mesmo da Administração Pública.

Para tanto, os países tomam com base as orientações e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, que como sabemos é o centro mundial de informações, estatísticas, pesquisas e estudos sobre trabalho.

Já para os países da Comunidade Econômica Europeia, podemos citar como norma orientadora de legislações internas o Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho.

5.1. Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho.

Para ser realizado esse acordo, que ficou conhecido pela sigla AMET, foi organizada no ano de 2002 em Bruxelas uma reunião muito estratégica, onde o Conselho Europeu convidou interlocutores sociais com o objetivo de negociar acordos para a modernização e organização do trabalho.

Foram discutidas questões relacionadas ao trabalho flexível com o objetivo de melhorar a produtividade e a competitividade entre as empresas, e a segurança dos trabalhadores que fazem parte do bloco da União Europeia que naquele ano chegava na casa de 4,5 milhões de trabalhadores.

Ficou definido então, que o teletrabalho é uma forma de organização e realização de trabalhos, utilizando as tecnologias da informação em um determinado contrato ou relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado na empresa é igualmente realizado fora desse local.

O ajuste desse Acordo Marco Europeu, abrange os teletrabalhadores, entendido como todos aqueles que realizam o teletrabalho, porém a característica é voluntária em relação ao trabalhador e ao empregador, ficou definida uma vez que a contratação desse tipo de atividade partir de um ou do outro, deverá ser formalizada a contratação, isto é, deverá ser por escrito, obedecendo os dados relativos às convenções aplicáveis e à descrição do trabalho realizado.

Esse Acordo Marco Europeu, garantiu também que qualquer mudança na execução das atividades, deverá constar no contrato ofertado ao trabalhador.

Quanto às condições do emprego, estabelece ainda o acordo, que os teletrabalhadores devem se beneficiar de idênticos direitos previstos pela legislação e acordos coletivos aplicados aos trabalhadores que exercem suas atividades nas instalações da empresa.

Outro fato importante, é a proteção de dados, que prevê a responsabilidade do empregador para tomar todas as medidas que serão impostas, principalmente no que diz respeito ao software, da qual o teletrabalhador irá desempenhar seu trabalho. Nesse caso a empresa deverá informar ao colaborador todas as regras e normas relativas ao sigilo profissional e à proteção de dados, cabendo ao empregado o total e devido cumprimento e a não observância das regras poderá ocasionar sanções ao trabalhador.

Outro fato importante, desse Acordo, diz respeito à vida privada do empregado, que deverá ser respeitada pelo empregador, cabendo limitações em caso de instalação de sistema de vigilância, apenas atingindo aos critérios de segurança e saúde e não atingindo a intimidade familiar do teletrabalhador.

Em relação aos equipamentos na qual será executado o trabalho, a responsabilidade e os custos devem ser estabelecidos de forma clara antes de iniciar o contrato e conseqüentemente as atividades laborais por parte do trabalhador, sendo que o empregador deverá instalar, facilitar e manter os equipamentos necessários de forma regular, mas também poderão acordar que todo equipamento utilizado no trabalho será providenciado pelo próprio trabalhador.

Com relação à saúde e segurança do teletrabalhador, o acordo previu que é responsabilidade do empregador, que deverá seguir a aplicação de medidas e promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores conforme a regra da Diretiva 89/391.

Quanto à jornada de trabalho, ficou estabelecido pelo acordo que o teletrabalhador deverá gerenciar e organizar o seu tempo de trabalho, porém os critérios devem ser equivalentes aos daqueles trabalhadores que executam as suas atividades nas instalações da empresa.

“... inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e saúde, à eliminação dos fatores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios”⁹.

Outro aspecto muito importante que ficou estabelecido no acordo, diz respeito ao treinamento ou capacitação do teletrabalhador em que o empregador deverá aplicar de forma idêntica àqueles que não trabalham de forma remota as mesmas oportunidades de desenvolvimento da carreira profissional e políticas de avaliação, contudo tem-se o princípio da isonomia que nesse acordo ficou estabelecido que não deverá haver distinção em relação aos direitos coletivos, garantindo iguais previsões normativas aos teletrabalhadores, podendo estes participar inclusive das eleições para órgãos de representação de trabalhadores.

⁹https://eur-lex.europa.eu/search.html?SUM_2_CODED=1716&SUBDOM_INIT=EU_LEGI_SUM&scope=EU_SUMMARY&DTS_SUBDOM=EU_LEGI_SUM&type=advanced&lang=pt&qid=1608138676019.

5.2. Teletrabalho em Portugal

Com o advento do Acordo Marco Europeu, passou a ter um elevado número de teletrabalhadores dentro da comunidade europeia, e como não poderia deixar de ser Portugal também aderiu a esse tipo de trabalho e com isso o acolhimento em sua legislação, porém com suas peculiaridades. O teletrabalho foi introduzido pela primeira vez no ano de 2003, no Código do Trabalho, em seus artigos 233 a 243, baseado no Acordo, já no atual Código do Trabalho, datado de 2009, o tema passou a ser tratado nos artigos 165 a 171.

Porém muito antes desse acordo Portugal já compartilhava a necessidade de regulamentação do Teletrabalho, o tratado ficou estabelecido no Acordo de Concentração Estratégica, que teve por objetivo integrar a nação portuguesa ao centro político da construção europeia, de forma a reforçar a progressividade bem como a promoção ao emprego e a coesão social. Para tal propósito ficou estabelecidas as bases do acordo, bem como princípios gerais destinados ao favorecimento do desenvolvimento econômico e social.

Um dos princípios estabelecidos no acordo de Concentração, tem por objetivo: o combate ao desemprego, valorizando muito em especial as situações dos jovens qualificados, onde é mais visível o desperdício de recursos, e dos trabalhadores mais idosos, onde é mais elevado o risco de exclusão definitiva do mercado de trabalho. O reforço do nível técnico das empresas, em particular as pequenas e médias, através do recrutamento de quadros médios e superiores.

E como não poderia deixar de ser importante, ficou marcado no Acordo que as novas tecnologias de informação e telecomunicação podem representar uma ameaça ao emprego geralmente dependente do trabalho manual, libertando as pessoas de atividades penosas e repetitivas, mas podem também exigir competências de mais elevado nível de qualificação que dificilmente se encontram no mercado de trabalho.

Outro aspecto do Teletrabalho para os portugueses, diz sobre as condições de favorecer a movimentação geográfica dos trabalhadores em especial aqueles que não possuem a necessidade de executar as suas tarefas em um escritório ou

oficina, podendo desenvolver em qualquer lugar, desde que devidamente amparado, por meios eletrônicos e de telecomunicação, com a implantação do teletrabalho reconhecido no acordo as regiões mais desfavorecidas poderiam ser beneficiadas com a manutenção do trabalhador já que este estará no mesmo local, mantendo-se inalterados inclusive os laços familiares e as relações de amizade com a comunidade.

Pensando também na economia financeira e de tempo para o deslocamento dos trabalhadores, incluindo os benefícios ambientais e de flexibilidade da jornada de trabalho foram considerados no documento a possibilidade de uma pessoa exercer as suas atividades laborais em suas residências ou em qualquer outro local que é a essência do trabalho remoto, mas levando em consideração que o teletrabalho também pode ser considerado um modo de precarização do emprego, devendo ser tomadas todas as cautelas e atenção no quesito saúde e segurança na relação de trabalho, para que não gere reflexos negativos quanto a aplicabilidade dessa maneira de trabalhar.

Por fim esse referido estudo aponta para a necessidade do Governo apoiar e aderir ao teletrabalho, implementando as atividades laborativas na Administração Pública, como forma de desenvolvimento regional e da melhoria das condições de vida e trabalho da população. Após intenso estudo para aplicabilidade do trabalho remoto, Portugal acabou sendo o primeiro país da Europa a regulamentar o instituto do teletrabalho e em 12 de fevereiro de 2009 a Lei nº 7/2009 aprovou o novo e atual Código do Trabalho (CT) de Portugal.

Com a atual situação em que o planeta terra se encontra face ao panorama pandêmico, 94% da população empregada encontra-se no trabalho laboral na modalidade teletrabalho por motivos e condições que asseguram o trabalhador e não obstante, convenhamos que as perspectivas é continuar assim, por muito tempo.

Segundo o professor e pesquisador João Paulo Feijoo da Universidade Autónoma de Lisboa – UAL, que concedeu entrevista ao site Eco e diz com relação ao futuro e esse tipo de trabalho é pena e algo que estamos a pagar caro, segue:

Sua visão a respeito do teletrabalho e o seu papel na “nova normalidade” pós-pandêmica.

As profissões que podem ser mais facilmente exercidas à distância e aquelas que têm de continuar a ser executadas presencialmente, salvo melhor opinião, a generalidade destas análises incorre no mesmo erro metodológico que as inicialmente feitas a propósito da automação, debruçam-se sobre cada profissão como se esta fosse uma realidade uma e indivisível, como mostrou um célebre estudo da McKinsey sobre a questão, o que deve ser analisado do ponto de vista da propensão para a execução remota, tal como para a automação, [e cada uma das múltiplas atividades em que cada profissão se decompõe, e não esta como um todo, quando usamos esta lente de aumentar, deparamo-nos com um quadro substancialmente diferente, tomemos, por exemplo, o caso de um professor do ensino básico ou secundário, e para simplificar consideremos que a sua profissão se decompõe apenas nas seguintes atividades: dar aulas; preparar aulas, rever e classificar testes; tirar dúvidas; e reunir com os colegas para fins de coordenação.

Quais destas atividades podem ser exercidas totalmente à distância? Quais têm de ser obrigatoriamente exercidas presencialmente? Que outras podem ser exercidas tanto de uma forma como de outra, e em que proporção? Facilmente chegamos à conclusão que para preparar aulas, rever e classificar testes cabem na primeira categoria, e sintomaticamente, já são assim exercidas há muito: a lei estabelece que horário semanal dos professores compreende 22 horas de atividades letivas e não letivas, supostamente presenciais, e as restante 13 horas de gestão exclusiva do professor em regra fora da escola, aí provavelmente chegaremos à conclusão que entre 45% a 60% da atividade do professor é exercida com teletrabalho e se replicarmos esta análise para outras ocupações, obteremos uma curva semelhante da qual com certeza suas atividades podem ser exercidas em teletrabalho, porém para o outro lado da curva, as atividades mais fáceis de executar não presencialmente são também as mais fáceis de robotizar, como exemplo aquelas atividades repetitivas, estandardizadas por meio de instruções rígidas e de baixo valor acrescentado, por isso em relação a estas devíamos talvez nos preocupar menos com os riscos de isolamento e alienação do trabalhadores e mais com a eliminação pura e simples dos seus postos de trabalho. Em ambos os casos, a solução é a mesma, mais qualificação para suportar o alargamento e o enriquecimento das funções em causa.

5.3 Teletrabalho na América Latina

Ao tratar dos países da América Latina, verifica-se que apesar da evolução tecnológica estar cada vez mais em ascensão, ainda existe pouca expressividade numérica em relação aos países considerados subdesenvolvidos, mas nem por isso, deixou de ter um aumento de trabalhadores na modalidade teletrabalho, inclusive para prestação de serviços públicos a diverso órgão do governo.

Numa escala numérica em primeiro lugar vem o Brasil seguido do México, em seguida o número de trabalhadores seguem a ordem de Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Peru e Chile, razão pela qual esse estudo se dará apenas a estes países citados.

No Brasil, no capítulo primeiro já foram citados as condições, legislação e outros pormenores requisitos essenciais para o labor de forma remota.

Quanto ao teletrabalho no México, a previsão legal é muito tímida, e foi inserida na Lei Federal do Trabalho, destinado ao trabalho em domicílio, equiparando os teletrabalhadores com aqueles que realizavam atividades em sua residência, mais tarde pelo Decreto de 30 de novembro de 2012, ficou determinado na lei que “será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”.

Como se observa a legislação Mexicana, limita-se a definir o conceito de teletrabalho, considerando com um trabalho em domicílio e com a única diferença que será utilizada tecnologia de informação e de comunicação, não há normas, previsão de direitos e muito menos princípios a serem observados.

Na Argentina a matéria jurídica encontra-se regulamentada na Resolução nº 595/2013, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social, que trata da difusão e promoção do teletrabalho.

Apesar da regulamentação, nota-se que na Argentina não há um incentivo quanto ao tema teletrabalho, muito embora se reconheça que o trabalho remoto fornece vantagens especiais para as organizações como também para os colaboradores, mais não deixa de estabelecer que o trabalho oferecido remotamente

precisa ser por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs e na casa do trabalhador ou até mesmo em outro local diferentemente da sede da organização.

No bojo do regulamento, a definição para o teletrabalhador apresenta os princípios básicos para a execução das tarefas, quais sejam:

O da voluntariedade;

Igualdade em relação aos trabalhadores físicos;

Aplicabilidade da liberdade de associação;

Requisitos de prevenção em termos de segurança e higiene.

A Bolívia vem apresentando avanço quanto se trata da proteção ao teletrabalhador, que também não deixou de editar sua lei para definir as regras dessa forma de trabalho, o objetivo maior foi estabelecer o regime de telecomunicações e TIC, do serviço do sistema postal e do sistema de regulação, de forma a garantir o direito humano individual e coletivo à comunicação, tornando um passo muito importante no país que ainda sua grande população está concentrada em povos camponeses indígenas e comunidades interculturais e afro-bolivianas.

Colômbia um país no extremo norte da América do Sul, mas desde o ano de 2008 vem sendo estabelecida uma legislação para os trabalhadores, com o objetivo de fornecer maior segurança jurídica em relação aos direitos dos teletrabalhadores.

Em sua Lei nº 1.221/2008 ficou estabelecida o reconhecimento do Teletrabalho como modalidade de trabalho e suas formas de aplicação criou a Rede Nacional de Promoção do Teletrabalho, promovendo a integração e divulgação dessa prática em todo o país com intuito de prever as garantias trabalhistas, sindicais e previdenciárias para todos os teletrabalhadores, a principal definição é:

“Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en desempeño de actividades remuneradas o prestación e servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador em un sitio específico de trabajo”.

COLÔMBIA – Ley 1.221 de 16 de julho de 2008. Diário Oficial nº 47.052.

A legislação colombiana sobre o teletrabalho é bem abrangente, trouxe a definição do que é teletrabalho e apresentou as formas de como deve ser aplicada, seja na modalidade autônoma, móvel ou suplementar.

Nesse caso, para o teletrabalhador autônomo define que o mesmo utiliza seu próprio domicílio ou outro lugar por ele escolhido para desenvolver sua atividade, e não se faz necessário o comparecimento à sede da empresa.

Já na modalidade móvel, o teletrabalhador não possui um local de trabalho estabelecido, entretanto as principais ferramentas para desenvolver as atividades laborativas precisam ser os dispositivos móveis adequados com tais dispositivos. Para o teletrabalhador da modalidade suplementar fica definido que os contratados devem trabalhar dois ou três dias na semana em casa e no resto do tempo precisam realizar suas atividades na sede da empregadora.

O Ministério do Trabalho e Seguridade Social da Costa Rica, criou o Decreto nº 39225, objetivo maior desse decreto foi o de promover e regulamentar o teletrabalho em especial nas instituições do Estado com o intuito de promover a modernização, a redução de custos e o aumento da produtividade e favorecer a conciliação da vida pessoal e familiar e laboral, além de contribuir para a proteção do meio ambiente, apoiando as políticas públicas obviamente por meio do uso das TICs.

O servidor público em Costa Rica é considerado um teletrabalhador, desde que seja autorizado por sua instituição a realizar as suas funções na forma definida para o teletrabalho. Para a iniciativa privada, há a necessidade de se observar as normas internacionais do trabalho que estão definidas na Constituição Política e no Código de Trabalho.

No Peru, também se obedece um regulamento, onde determina que tanto as instituições públicas quanto as privadas precisa, promover políticas para garantir o desenvolvimento econômico e financeiro, definindo o teletrabalho com característica de subordinação, sem a presença física do trabalhador na empresa com o qual tem uma relação de trabalho e que estes para executar as tarefas utilizarão de computadores, telecomunicações e meios assemelhados, bem como de meios físicos para desempenhas as tarefas. O empregador tem por obrigação promover o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores ou

servidores públicos, havendo um equilíbrio da carga de trabalho e também da jornada de trabalho.

Bem parecido com o Brasil, no quesito legislação trabalhista, houve em 2017 uma reforma trabalhista na qual ficou definido os requisitos as serem cumpridos tanto pelo empregador quanto pelo empregado.

A Lei nº 20.940, objetivou modernizar o sistema de relação laboral, destinado aos pactos sobre condições especiais de trabalho, dentre os quais prevê:

A necessidade de um acordo mútuo em acréscimo ao contrato de trabalho;

O teletrabalhador deve cumprir uma jornada máxima de 12 horas, incluindo o tempo de repouso e alimentação que não poderá ultrapassar 45 horas semanais em um total de 04 dias da semana;

O contrato poderá conter previsão de descanso de até 03 dias por semana;

O local de prestação de serviços, deve conter condições mínimas no que diz respeito ao aspecto ergonômico, iluminação, isolamento acústico, separação de espaços, móveis, bem como instalação de ferramentas de rastreamento e monitoramento a distância e de dispositivos para acesso à internet.

A remuneração e a frequência do seu pagamento, será aquela combinada livremente entre as partes;

E de comum acordo será possível que a empresa solicite ao teletrabalhador que firme acordo de confidencialidade e de não concorrência.

A legislação afasta da condição de teletrabalhadores aqueles e implicam na presença do empregado, como por exemplo, a supervisão em campo, linha de produção e outra que achar necessária.

Mesmo com a nova legislação o Chile ainda não possui um número expressivo de teletrabalhadores, por conta da pandemia do Coronavírus e as medidas de isolamento o número de trabalho realizado em home office tem aumentado exponencialmente.

5.4 Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho – OIT

Uma das funções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho é a elaboração, aplicação e promoção da Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações, todos sem instrumentos são discutidos e adotados pela Conferência Internacional do Trabalho, que é o órgão máximo de decisão da OIT, no qual se reúne uma vez por ano.

Convenções e Protocolos – tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portando, um caráter vinculante.

Recomendações – não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos, complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a qualquer convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros.

Resoluções e Declarações – representam pautas destinadas a orientar os Estados-membros e a própria OIT em matérias específicas, as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional.

Em 1998, a OIT adotou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguintes, que constitui uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros de respeitadas, promover e aplicar um patamar mínimo de direito do trabalho e princípios fundamentais reconhecidos como desenvolvimento sustentável, e também incorporados à Declaração de 2008 da OIT sobre a Dimensão de Justiça Social numa Globalização Equitativa.

Esses princípios e direitos são regidos por oito Convenções Fundamentais que abrangem a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a eliminação efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Então para o teletrabalho ainda não existe uma convenção ou recomendação da Organização Internacional do Trabalho, destinada especificamente ao teletrabalhadores, entretanto, ao tratar sobre o tema, devemos necessariamente fazer referencia à Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996 e a Recomendação nº 184, onde ambas tratam sobre o trabalho em domicílio¹⁰.

Cabe ressaltar que o Brasil não é signatário da citada convenção e recomendação e sequer ratificou ou levou a apreciação do Congresso Nacional, apesar da reforma trabalhista ocorrida em 2017, ter introduzido o capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tratativas do teletrabalho.

O artigo 3º da Convenção determina que o membro que ratificar deverá adotar, implementar e rever com periodicidade sua política nacional sobre o trabalho em casa para melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, e quando existirem patronais que utilizam trabalhadores em domicilio.

A Recomendação citada veio complementar a Convenção, tratando e detalhando pontos como o controle do trabalho em domicílio, a idade mínima, o direito de sindicalização e negociação coletiva, forma de remuneração, seguridade e saúde no trabalho, horas de trabalho, período de descanso e licenças, proteção à maternidade, solução de conflitos, programas relativos ao trabalho em domicílio e acesso à informação.

Destarte, ficam bem esclarecidos que tanto a Convenção, quanto a Recomendação possuem grande importância para o teletrabalho e teletrabalhador principalmente em relação ao estabelecimento do conceito, e que precisa apenas do acréscimo relacionado à utilização dos meios telemáticos na execução das atividades laborais.

¹⁰ <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm> acesso em 16/12/2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho não é um código comparada à Lei nº 10.406/2002 o chamado Código Civil, mas estabelece o contrato de trabalho entre o empregado e o empregador constituindo assim uma relação de emprego, que é caracterizado pela subordinação do empregado em relação ao empregador.

O Direito do trabalho, tem o intuito de proteger o trabalhador, visto que originou nos primórdios do século XX, em decorrência da Revolução Industrial e ao longo dos anos foi se desenvolvendo em torno de uma organização empresarial, baseada na prestação de serviço de forma continuada, permanente e sob a subordinação do empregador. Apresenta duas forças opostas capital e trabalho e por tal motivo a evolução ao longo dos anos abarcada pelas transformações sociais, econômicas e políticas andam a passos largos, às vezes ajudando e às vezes levando ao retrocesso.

Tão surpreendente foi o que aconteceu em meio a uma forte crise econômica, onde o índice de desemprego estava nas alturas o Legislador publicou a Lei nº 13.467/2017 a chamada “Reforma Trabalhista” que acabou por dar mais garantias ao empregador do que ao empregado, em que muitos doutrinadores ainda estão por discutir e estudar se realmente pode ser considerada uma reforma trabalhista favorável ao empregado e aos seus direitos sociais.

Porém o que trata esse trabalho, são os aspectos favoráveis e desfavoráveis em relação ao chamado Teletrabalho, trabalho remoto, home office, entre outras variáveis destinada as atividades efetuadas fora do estabelecimento empresarial.

O conceito de teletrabalho, definido por vários autores, tem em sua definição sendo reconhecido na modalidade de trabalho prestado a distancia, por meios de informática e ou telemática, permitindo a distancia geográfica e a comunicação.

A CLT, destinou um capítulo com seus artigos e incisos para que pudesse estabelecer o contrato de trabalho entre o empregador e o empregado, porém chegou de uma forma inesperada, visto que anteriormente esses contratos eram

estabelecidos na oferta de empregos apenas para a relação de trabalho e não de emprego.

Mas não há dúvida, que esse fenômeno chamado Teletrabalho veio para ficar ainda mais com a evolução assustadora das tecnologias da informação e comunicação bem como a robotização e inteligência artificial cada vez mais evoluída.

O Teletrabalho será bem aceito para os profissionais qualificados e que possuem um aspecto de empreendedor, pois trabalhará com afinco para executar suas tarefas objetivando a produtividade em troca de uma vida confortável e estável para si e para seus familiares.

O processo de reestruturação global proporciona esse desenvolvimento científico e tecnológico que com certeza acarretará uma morte da distancia e resultará na convivência virtual, onde computadores serão capazes de compreender a fala e ler textos manuscritos e executar tarefas antes feitas apenas pelas mãos humanas.

Por outro lado, o mundo que hoje vive um isolamento social, passará a viver naturalmente esse isolamento, porque a tendência é cada vez mais certa, de que o teletrabalho veio para ficar. Por outro lado, há uma perversa situação em que aqueles trabalhadores de baixa qualificação serão prejudicados e ainda continuarão a exercer um trabalho pesado e forçado por não alcançar as mudanças trazidas pelas tecnologias.

Baseando apenas na Lei, ainda há pontos sensíveis em aberto, como por exemplo o enquadramento sindical e norma coletiva aplicável, forma de controle de jornada simplificado.

O teletrabalho precisa ser inserido ao teletrabalhador com base educacional, para que este possa se beneficiar do tema e não acabar sendo prejudicado tanto na vida familiar, quanto na saúde mental do executor das tarefas.

Se isso não acontecer o teletrabalho poderá ser mais um fator a agravar a desigualdade social que já é tão grande em nosso país.

BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 607-628, set. 2006. Acesso: 29 jun. 2020.

BRASIL. Decreto Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 jul. 2020.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 1. Ed. Salvador: Juspodivom, 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos humanos e cidadania. 2.ed. São Paulo: Moderna, 2004.

DELGADO, Maurício Goldinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: Ltr, 2017.

JARDIM, Carla Carrar da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr, 2003.

JORGE, NETO, Francisco Ferreira. Cavalvante, Jouberto de Quadros. Direito do Trabalho 5ª ed. Rio de Janeiro Lumen Juris, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Geraldo Magela, 2017. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA. [Online] 28de JULHO de 2017. <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-ctl>.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. O Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral, 2020 Rio de Janeiro Ed. Lumen Juris.

PICCOLO, Natália. JusBrasil. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. <http://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>.

SILVA, José Felipe Rangel da. 2018. Conteúdo Jurídico. O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista. <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista,590673.html>.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividade no estado de São Paulo: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Acesso em: 30 jun. 2020.

SOBRATT. Pesquisa reforça que home office melhora qualidade de vida de brasileiros. Março. 2015. Disponível em:. Acesso em: 30 jun. 2020.

THIBAUT ARANDA, Javier – El teletrabajo –análisis jurídico-laboral. P.19.

<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/diretorias/> acessado em 24/11/2020.

BRA – Convencion nº 177. Op.cit

<https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm> acesso em 16/12/2020.

<https://eco.sapo.pt/opiniao/teletrabalho-aplicabilidade-generalizada-ou-areas-interditas/> acesso em 02/12/2020.

[https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/search.html?SUM_2_CODED=1716&SUBDOM_INIT=EU_LEGI_SUM)

[lex.europa.eu/search.html?SUM_2_CODED=1716&SUBDOM_INIT=EU_LEGI_SUM&scope=EU_SUMMARY&DTS_SUBDOM=EU_LEGI_SUM&type=advanced&lang=pt&qid=1608138676019](https://eur-lex.europa.eu/search.html?SUM_2_CODED=1716&SUBDOM_INIT=EU_LEGI_SUM&scope=EU_SUMMARY&DTS_SUBDOM=EU_LEGI_SUM&type=advanced&lang=pt&qid=1608138676019). Acesso em 30/11/2020.

<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/30204-cnj-realiza-seminario-sobre-trabalho-remoto-no-poder-judiciario>. Acesso em 08/12/2020.