

**CURSO DE DIREITO**

Annelise Mendes Greff

**TELETRABALHO: A APLICAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICOS COMO  
FERRAMENTA LABORAL NO TRABALHO PARA PESSOAS  
PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS E SEUS EFEITOS NO  
ÂMBITO JURÍDICO TRABALHISTA**

Capão da Canoa

2017

Annelise Mendes Greff

**TELETRABALHO: A APLICAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICOS COMO  
FERRAMENTA LABORAL NO TRABALHO PARA PESSOAS  
PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS E SEUS EFEITOS NO  
ÂMBITO JURÍDICO TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão apresentado Curso de Direito da  
Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Mauricio Antonacci Krieger

Capão da Canoa

2017

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente agradeço a minha família: a minha mãe Almerinda Mendes Greff, pelo apoio incondicional que só as mães conseguem dar a um filho ou filha; a minha tia Laurinda da Conceição Mendes por toda disponibilidade e carinho de sempre; a minha vó Maria (*in memoriam*);

Meus agradecimentos ao meu namorado Roberto Adriano Capellari, o qual sempre esteve ao meu lado, vivendo comigo as angústias e alegrias da minha vida acadêmica; teus conselhos foram fundamentais; minha melhor amiga Suelen Borba Folchini, companheira dos dias bons e ruins, de turma, classe de aula, estágio, festas, jantãs e sonhos em comum; e a querida colega Manoella Magnante de Andrade, portadora de deficiência física, acadêmica do Curso de Direito, formanda do Curso de Direito UNISC, campus Capão da Canoa. Vi em ti, “Manu”, a luta de milhares e dentro de mim eu quis lutar por todos.

Aos meus Professores e Mestres na disciplina de Direito do Trabalho, Kalin Rodrigues, da qual sempre me lembrarei das aulas sobre os princípios do Direito do Trabalho; Mauricio Antonacci Krieger, meu orientador, o qual devo toda gratidão pela atenção e paciência durante a construção e desenvolvimento do presente trabalho de conclusão, bem como por todos os semestres em que estivemos juntos nas disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Júlio Bernardes, o qual lecionou a disciplina de Trabalho de Conclusão I (Projeto de Monografia) e ao Prof. e Ms. Cristiano Benites Oliveira pelos ensinamentos na disciplina de Trabalho de Conclusão II (Monografia).

Aos Professores e Mestres aqui citados, posso dizer que os ensinamentos de cada um foram de extrema importância para a minha vida acadêmica e futuro profissional. Vocês, são os jardineiros que regam as plantas no jardim, cuidam delas e as fazem florir. Hoje sou uma flor que floresce nesse jardim que é o bacharelado em Direito.

*"Para ser grande, sê inteiro: nada  
Teu exagera ou exclui.  
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és  
No mínimo que fazes.  
Assim em cada lago a lua toda  
Brilha, porque alta vive."(PESSOA, Fernando, 1933)*

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO À BANCA**

Com o objetivo de atender aos dispostos dos artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia da acadêmica Annelise Mendes Greff, adequado para ser inserido na pauta de apresentações de TCCs o Curso de Direito.

Capão da Canoa, 22 de junho de 2017.

---

Annelise Mendes Greff

Orientanda

---

Mauricio Antonacci Krieger

Orientador

## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de pesquisa a análise da temática teletrabalho e a aplicação de meios telemáticos como ferramenta laboral no trabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais, bem como a sua influência no âmbito jurídico trabalhista. Com o advento do artigo 6º, *caput* e parágrafo único da CLT, o teletrabalho passa a ser uma realidade na esfera trabalhista possuindo suporte em diversos órgãos do Poder Judiciário Brasileiro. Por meio de ferramentas telemáticas é possível exercer a atividade laboral de forma remota, ou seja, a distância do estabelecimento do empregador. Assim, o empregado, em regime de trabalho remoto é denominado teletrabalhador. A possibilidade de desenvolver o labor a distância pode ser, também, uma forma de inclusão social para pessoas portadoras de necessidades especiais (deficientes). É pela análise deste tema, elaborada por meio de pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais, conciliada a metodologia hermenêutica jurídica, analítica-sintática, que se busca analisar, interpretar e construir um pensamento acerca do prisma que envolve a natureza jurídica e as questões sociais sobre o tema em foco.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Ferramentas telemáticas. Pessoas portadoras de necessidades especiais. Relação de emprego. Empregado.

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto de investigación el análisis de la temática teletrabajo y la aplicación de medios telemáticos como herramienta laboral en el trabajo para personas portadoras de necesidades especiales, así como su influencia en el ámbito jurídico laboral. Con el advenimiento del art. 6º, caput y párrafo único de la CLT, el teletrabajo, o trabajo a domicilio ya es una realidad en la esfera laboral que posee soporte en diversos órganos del Poder Judicial Brasileño. Por medio de herramientas telemáticas es posible ejercer la actividad laboral de forma remota, o sea, la distancia del establecimiento del empleador, así, el empleado, en régimen de trabajo remoto es llamado teletrabajador. La posibilidad de desarrollar la labor a distancia puede ser también una forma de inclusión social para las personas con necesidades especiales (discapacitadas). Es por el análisis de este tema, elaborado por medio de investigaciones doctrinales, jurisprudenciales, conciliando la metodología hermenéutica jurídica, analítica-sintáctica, que se busca analizar, interpretar y construir un pensamiento acerca del prisma que envuelve la naturaleza jurídica y las cuestiones sociales sobre el tema En foco.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo. Herramientas telemáticas. Personas con necesidades especiales. Relación de empleo. Empleado.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 OS DIREITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Princípios do Direito do Trabalho .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1 Princípios gerais do Direito do Trabalho .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.2 Princípios específicos.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 Os pressupostos da relação de emprego .....</b>	<b>23</b>
<b>3 TELETRABALHO .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Contrato de trabalho e contrato de teletrabalho .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2 O uso de meios telemáticos .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....</b>	<b>45</b>
<b>4 TELETRABALHO PARA PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS .....</b>	<b>50</b>
<b>4.1 Direitos humanos da pessoa com deficiência .....</b>	<b>50</b>
<b>4.2 Teletrabalho para deficientes .....</b>	<b>53</b>
<b>4.3 Decisões jurisprudências .....</b>	<b>56</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO A .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXO B .....</b>	<b>69</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a modalidade organizacional de trabalho, a saber: teletrabalho, com direcionamento às pessoas portadoras de algum tipo de necessidade especial, em razão de algum tipo de deficiência. Para os trabalhadores portadores de alguma incapacidade física por exemplo, o teletrabalho pode ser o caminho para serem inseridos ou permanecerem no mercado de trabalho.

O artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas trouxe a modalidade trabalho realizado a distância do estabelecimento do empregador, a qual possibilita ao empregado exercer as atividades laborais sem estar fisicamente presente no local onde, habitualmente, trabalha, a exemplo: a sede de uma empresa, Subseção Judiciária Federal ou nas Varas do Trabalho.

Para tanto, o uso de ferramentas tecnológicas (meios telemáticos) é fundamental para o desenvolvimento de suas funções, tendo em vista que parte das atividades se dará à distância, ou seja, fora do local de trabalho, por isso a necessidade de se ter, os mesmos ou similares, equipamentos que se teria no local de trabalho.

A discussão se fixa em torno da sua aplicabilidade para pessoas portadoras de necessidades especiais, deficientes físicos, visuais, mentais, entre outras deficiências. Com o uso de ferramentas digitais e tecnológicas para exercício de atividades laborais é possível a implantação do teletrabalho.

Visando o acolhimento e a inclusão social daqueles que possuem alguma necessidade especial, decorrente de algum tipo de deficiência, é que se traz o presente tema como objeto de estudo.

A extrema importância deste tema para o Direito Trabalhista Brasileiro, torna imprescindível construir uma análise sobre a legislação vigente, conjuntamente com as doutrinas e jurisprudências referentes ao teletrabalho e em especial as pessoas portadoras de necessidades especiais.

A CLT traz a previsão do teletrabalho no artigo 6º, *caput* e parágrafo único

do seu texto legal. Ainda que o termo – ‘teletrabalho’ - não esteja ali exposto. Esta é a previsão legal sobre a qual a pesquisa se desdobrará; supondo esta previsão, enuncia-se as seguintes problemáticas: De que forma o teletrabalho pode auxiliar na inclusão social das pessoas portadoras de algum tipo de necessidade especial? Há discriminação e dificuldades de adaptação nos dias atuais para essas pessoas no trabalho presencial?

Também, tem-se por objetivo a verificação das exigências jurídicas, principalmente em doutrinas, quanto a aplicabilidade do teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais; e, igualmente, o posicionamento jurisprudencial diante dessa modalidade de organização de trabalho, isso sem perder a caracterização de atividade laboral exigida pelo Decreto - Lei nº 5.452/43.

Em plena era digital, com o avanço de novas tecnologias e a evolução científica, torna-se imprescindível adaptar-se a tal evolução, principalmente no mercado competitivo que é o local de trabalho. No entanto, o local de trabalho pode ser um conceito muito amplo atualmente, exatamente por conta dessas novas tecnologias e evolução jurídica da relação de emprego e a forma em que o empregado pode desenvolver as suas atividades laborativas. O local de trabalho pode ser um escritório na própria residência do empregado, ou em uma sala localizada em um prédio comercial, ou, ainda, em qualquer local que seja diverso do estabelecimento do empregador.

Algumas pessoas, portadoras de necessidades especiais, se vêm excluídas do mercado de trabalho, ou até mesmo aquelas já incluídas no mesmo, seja por dificuldades em se deslocar até a empresa, seja por problemas de concentração.

O teletrabalho, para estas pessoas pode ser uma ótima opção de desenvolver suas atividades laborais com mais eficácia. Pode ser também, uma maneira de diminuir gastos, evitar *stress*, melhorar a produtividade, qualitativamente e, também, a quantitativamente na função laboral que exerce profissionalmente.

No âmbito do Poder Judiciário do Brasil, na qual está inserida a Justiça do Trabalho, conforme art. 92 da Constituição Federal de 1988, se notabilizou o avanço tecnológico através do processo eletrônico, com o advento da Lei

11.419/06 (Lei de Informatização do Processo Judicial), a qual teve grande relevância nas relações laborais entre este órgão e seus servidores públicos. No Setor Público Federal, com o advento da Lei 8.112/90, foi normatizado o ingresso dos portadores de necessidades especiais, sendo reservada até 20% das vagas dos cargos cujas atribuições sejam compatíveis com tais limitações (vide art. 5º, §2º). Por isso, a inclusão social é de *suma* importância, tanto no cerne jurídico, quanto no trabalhista e também no âmbito social.

O motivo principal que se discute é como incluir o portador de necessidades especiais no mercado de trabalho de forma que o mesmo se sinta à vontade e adaptado.

O teletrabalho é uma opção trazida pela Lei nº 12.551/11, a fim de tornar a produção do teletrabalho mais confortável e qualitativa. O grande desafio é como tornar o teletrabalho verdadeiramente útil as pessoas portadoras de algum tipo de necessidade especial sem afastá-los do convívio social.

Diante das doutrinas, jurisprudências e com a própria redação dada e incluída ao *caput* e parágrafo único do art. 6º da CLT, através da aludida lei, pode-se encontrar um caminho saudável para fazer cumprir sua aplicação.

O teletrabalho para pessoas portadoras de necessidade especiais pode ser a grande oportunidade de incluir mais pessoas portadoras de necessidade especiais no mercado de trabalho, observadas, sempre, as limitações de cada teletrabalhador diante da deficiência que porta.

Portanto, através da presente pesquisa se buscará apresentar que o teletrabalho é de extrema relevância para o âmbito social, econômico, trabalhista e jurídico.

No tocante aos termos acadêmicos, a pesquisa mostra-se importante para fortalecer o que a doutrina e a legislação brasileira já vêm aludindo sobre o tema apreciado, em especial, para os portadores de necessidades especiais.

Assim como, objetiva-se encontrar possíveis respostas quanto a inclusão das pessoas portadoras de necessidade especiais no mercado de trabalho; e se essa seria a melhor opção para estes possíveis teletrabalhadores.

## 2 OS DIREITOS TRABALHISTAS

À luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), sobre o art. 7º estão gravados em 34 (trinta e quatro) incisos, os direitos pertinentes aos trabalhadores urbanos e rurais, com intuito de visar melhoria na condição social de cada trabalhador. São alguns deles:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;<sup>1</sup>

Ademais, os artigos 8º a 11, também elencam direitos aos trabalhadores. O artigo 9º da CRFB/88 descreve que: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.<sup>2</sup>

Nos direitos trabalhistas existem três gêneros abarcados por suas normas, sendo estes: o Direito coletivo, privado e social. Quanto ao último gênero, sustenta explica Alice Monteiro de Barros:

Para os defensores do terceiro gênero, o fundamento básico é a socialização do direito em oposição ao direito individual, com a supremacia ou o primado do direito coletivo sobre o individual, inegável a tendência socializadora, contudo ela concerne a relações jurídicas dos diversos matizes, inclusive àquelas que pertencem ao Direito Civil e que ainda o integram. Daí a doutrina espanhola afirmar que a ideia do direito social como terceiro gênero constitui uma solução cômoda, porém ineficaz, seja do ponto de vista metódico, científico, seja do ponto de vista dogmático.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 20 de maio de 2017.

<sup>2</sup>CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana (Col). Vade mecum compacto. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.11

<sup>3</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.99

Em complementação as previsões da CRFB/88, o trabalhador tem a sua disposição a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, a qual contém os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de trabalho ou emprego. (trabalhador e tomador de serviços ou empregado e empregador).

Os direitos trabalhistas derivam de uma série de acontecimentos, dentre estes: a revolução industrial; escravatura; e entre outros.

A revolução industrial foi de extrema importância para a construção dos direitos trabalhistas em nível universal. Já na idade média houve um rompimento do feudalismo (baseada na agricultura), fator esse que contribuiu para a geração de uma era capitalista, criando com isso o mercantil onde o produtor assumia também papel de comerciante que produzia e vendia com intuito de obter lucro.<sup>4</sup>

A respeito do poder hierárquico, Barros conceitua da seguinte forma:

Etimologicamente, a palavra poder deriva do latim vulgar *potere*, da raiz *poti*, que significa chefe de um grupo. O termo “poder” gira em torno da ideia de posse, de força, de vontade, de obediência e de influência, enquanto hierarquia pressupõe uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade.<sup>5</sup>

Por causa desses acontecimentos, apontados acima, é que se viu a necessidade de constituir normas que pudessem socorrer aqueles menos abonados economicamente, os quais, quase sempre, eram os trabalhadores (rurais ou do comércio). Portanto, se faz necessário analisar a evolução histórica do Direito do trabalho, conforme o subcapítulo a seguir.

## 2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho

A etimologia da palavra trabalho, origina-se do latim *tripaliare*, cujo significado é “martirizar, torturar alguém no tripálio (instrumento de tortura composto de três paus).”<sup>6</sup>

O trabalho na antiguidade tem um contexto material. O trabalho escravo destaca possuía este contexto. Neste ponto destaca Barros:

---

<sup>4</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.37-39

<sup>5</sup>BARROS. Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 582

<sup>6</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.53

A difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo entre os gregos e romanos, associada à concepção do trabalho como mercadoria são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade. O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora tivesse o amo sujeito a sanções penais se o matasse sem causa.<sup>7</sup>

A escravidão foi um marco histórico no Brasil e em diversos outros países; foi um episódio da história humana marcada pela falta de liberdade de homens e mulheres escravizados. Nesta época bastava ser filho de escravo ou escrava para também ser escravo, era hereditário. A pessoa escrava era vista apenas como uma ferramenta de produção, não havia direitos, aspectos jurídicos, econômicos, filosóficos e trabalhistas para estas pessoas.<sup>8</sup>

O direito do trabalho é um fruto do capitalismo, onde o poder econômico e social está lado a lado, com importância revelada na sociedade civil e principalmente no âmbito empresarial.<sup>9</sup>

Ainda no tema do trabalho escravo, elenca Barros:

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.<sup>10</sup>

Assim, a pessoa do escravo era vista como um objeto de trabalho, não como um sujeito de direito, conforme explica a autora acima. Por sua vez, a igreja também foi uma forte influenciadora sobre os direitos sociais.

A igreja católica tinha a missão (dever), de contribuir socialmente para com a sociedade. Foi então, que viu nos seus dogmas eclesiásticos fundamento suficiente para intervir neste campo. Ferrari em sua homenagem ao autor Armando Casimiro Costa, aduz:

A igreja, segundo João Paulo II, está convencida de que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência do homem sobre a terra. E ela tem sua origem também no patrimônio das múltiplas ciências centralizadas no homem: a antropologia, a paleontologia, a

---

<sup>7</sup>Ibid., p.55

<sup>8</sup>Ibid., p.54

<sup>9</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.83

<sup>10</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.55.

história, a sociologia, a psicologia, etc., porque todas elas parecem testemunhar essa realidade. [...]

[...] O trabalho para o Opus Dei, não é só digno, é também fruto da santificação porque por meio dele se pode chegar mais próximo de *Deus*.

Cada homem, em seu labor diário, há de ter a possibilidade de oferecer ao Pai, o sacrifício de seu trabalho, realizado em seu ambiente de trabalho, buscando, com isso, sua própria redenção. As conquistas serão mais fáceis e os frutos serão o resultado da cooperação entre Criador e a Criatura.<sup>11</sup>

Todavia, a dignificação do trabalho, no conceito da igreja não abarcava os escravos, pois a escravidão tinha outro sentido para quem nela era um escravo. Mesmo com o fim da escravatura ainda se fala em trabalho análogo ao escravo, nos locais onde as indústrias e minas de carvão ainda predominam a atividade econômica de determinado local.

Atualmente a indústria não é uma vilã do mercado de trabalho, pelo contrário, pois gera fonte de renda ao trabalhador. Entretanto, na segunda revolução industrial as indústrias, sob a forma como eram organizadas geraram conflitos sociais, principalmente no fator: condições de trabalho.

Com isso, surgiram três importantes aspectos: os econômicos, os políticos e os jurídicos. Com o advento da revolução industrial surge uma ideia mais concreta de Direito do Trabalho; no século XIX a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) trouxe a universalização do Direito do Trabalho.<sup>12</sup>

No Brasil, na década de 30(trinta), o Decreto-Lei nº 1.237/39, constituía a Justiça do Trabalho da seguinte forma: Juntas de conciliação; julgamento e os juízes de Direito; conselhos regionais do trabalho; e conselho nacional do trabalho.<sup>13</sup>

Com o passar dos anos o legislador foi reconstruindo e ampliando suas concepções sobre o Direito em geral e foi aí que encontrou a necessidade de

---

<sup>11</sup>FERRARI, Irany. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 26;30; 31

<sup>12</sup>ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p.28. Disponível em: <<https://unisc.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788533933064/pages/27>>. Acesso em 21 de jun. 2017

<sup>13</sup>ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 29. Disponível em: <<https://unisc.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788533933064/pages/27>>. Acesso em 21 de jun. 2017

uma nova constituição, a Constituição da República Federativa do Brasil até o ano de 1988, no entanto, a mesma sofreu algumas emendas até o ano de hoje.

No Brasil muito se fala sobre os movimentos sociais de resistência em relação à história do Direito do Trabalho e da construção de um Estado social e democrático. Um exemplo disso foi a Inconfidência Mineira e a Revolução Pernambucana (1817), as quais também influenciaram a construção da legislação previdenciária e trabalhista, bem como a edição da Constituição de 1824. <sup>14</sup>Num roteiro mais contemporâneo e crítico sobre os direitos, disserta Severo:

É exatamente por isso que a atuação do Estado, seja através de políticas públicas, seja por meio de ativismo judicial, não alcança objetivos animadores. Embora sejam inegáveis as vantagens da instituição do bolsa-família e de programas de inclusão escolar ou de gestão sustentável dos recursos naturais, o fato é que a barbárie ainda nos espreita. E as respostas que o Poder Judiciário oferece oscilam entre o trágico e o cômico. Como se conceder moradia, educação, trabalho ou saúde, pudesse constituir tarefa do Juiz, que assume a posição de um mágico: assina o despacho e, com isso, cria vaga no hospital. <sup>15</sup>

As críticas em relação à esfera trabalhista e a atuação do Estado nessa esfera e em relação a sua atuação a partir das iniciativas por meio das políticas públicas, é sempre presente em qualquer círculo de debate, mas é necessário lembrar de que quando se trata de direitos individuais ou coletivos esses seguem normas e princípios, os quais serão abordados na próxima subseção.

## 2.2 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios são uma fonte material<sup>16</sup>, pelo qual o operador do direito irá tomar esse ou aquele caminho, servindo-se de uma diretriz. O operador do Direito tem a função de interpretar da forma mais correta o caso em destaque, possuindo assim uma tríplice função, a saber: a orientação, a interpretação e a aplicação.<sup>17</sup> Sobre os princípios do Direito, aduz Delgado:

---

<sup>14</sup>SEVERO, Valdete Couto. Direito do trabalho e pensamento crítico. Democracia e fascismo no Brasil: elementos para uma reflexão crítica da sociedade do capital. Porto Alegre: HS Editora, 2016, p. 97

<sup>15</sup>Ibid., p. 101

<sup>16</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.138

<sup>17</sup>Ibid., p.129



No Direito, os princípios cumprem funções diferenciadas. Atuam, na verdade, até mesmo na fase de construção da regra de Direito – fase pré-jurídica ou política. Mas será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante.<sup>18</sup>

Durante muito tempo os direitos trabalhistas foram ignorados, contudo, as manifestações sociais, com êxito, refletiram em direitos para a classe trabalhista. Seu valor social está na principiologia de trazer dignidade à pessoa humana.

Sempre que a legislação for omissa ou incompleta, poderá o operador do Direito socorrer-se na interpretação do princípio aplicável à determinada matéria. Pois, os princípios possuem função informativa, normativa e interpretativa e servirão de auxílio para a interpretação da norma a ser aplicada caso concreto.<sup>19</sup>

Os princípios do Direito do Trabalho, também possuem a finalidade de sustentar as relações de trabalho em *latu sensu*, dessa forma é possível se alcançar uma igualdade entre as partes ainda que substancial, protegendo, assim, a parte hipossuficiente da relação (o empregado).<sup>20</sup> Sobre o assunto disserta, Cassar:

Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger o os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades.<sup>21</sup>

Essa dupla função (interpretativa e normativa) tem o objetivo de proteger as relações trabalhistas, dando seguridade aos sujeitos desta relação. Mas, para tanto antes é preciso compreender os princípios gerais e específicos do Direito do Trabalho. Estes devem ser aplicados com cautela diante do caso concreto, pois sua maior finalidade é a proteção da parte mais fraca da relação de trabalho ou emprego.

<sup>18</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.183

<sup>19</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p.31

<sup>20</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.142

<sup>21</sup>Ibid., p.138

## 2.2.1 Princípios gerais do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é uma divisão específica do curso de Direito, portanto, possui seus próprios princípios. *In limine* cabe dissertar, brevemente, a conceituação de princípio que pelo raciocínio lógico é onde tudo começa, o início, a origem.

O princípio serve como uma bússola que aponta o primeiro destino, dele algo se origina, sendo também uma ferramenta a qual o operador do direito poderá utilizar em suas causas e operá-la diante de situações de conflito, ou seja, quando a lei deixar brechas na aplicação da lei poderá se socorrer nos princípios gerais.<sup>22</sup> Neste tocante, Delgado elucida:

São princípios que tendem a incorporar diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e da boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos). Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os seguimentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política.<sup>23</sup>

Os princípios gerais são aqueles que servem para a orientação e a compreensão do ordenamento jurídico. Havendo uma lacuna na norma legal, é possível por meio de um princípio geral encontrar uma solução para o caso concreto.<sup>24</sup>

O Direito do Trabalho, por intermédio e força de seus princípios próprios criou uma rede de proteção para empregado – parte economicamente hipossuficiente da relação trabalhista – já que essa, em tese, é a parte que mais sofre desigualdades na relação trabalhista. Mas, para tato isso foi necessário criar outras desigualdades, ou seja, o empregador é quem se encontra na situação de desigualdade em relação ao empregado.

---

<sup>22</sup>MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p.60

<sup>23</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.186

<sup>24</sup>MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.72

### 2.2.2 Princípios específicos

Os princípios específicos se dividem-se em: individuais e coletivos. Nos direitos individuais é necessário constatar e individualizar a situação socioeconômica e sociopolítica dos indivíduos envolvidos na relação trabalhista, enquanto que, no direito coletivo os trabalhadores ficam no mesmo patamar de equivalência, isso ocorre devido às organizações sindicais.<sup>25</sup>

Os princípios de direito individual são parte de um núcleo basilar que irá proteger a parte hipossuficiente da relação empregado e empregador. Os princípios mais importantes no âmbito justralhista são: o da proteção; o da norma mais favorável; o da condição mais benéfica; o *in dubio pro operario*; a indisponibilidade dos direitos trabalhistas; a inalterabilidade contratual; o da irredutibilidade salarial; da primazia da realidade; da continuidade da relação de emprego.<sup>26</sup>

O princípio da proteção é aquele que impede que o trabalhador seja explorado de forma indevida pelo seu empregador. Este princípio tem por objetivo atenuar as desigualdades entre empregado e empregador mesmo havendo uma subordinação criada pelo pacto celebrado do contrato de trabalho.<sup>27</sup> Segundo Mauricio Godinho Delgado:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia- o obreiro-, visando verificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.<sup>28</sup>

O princípio da proteção possui subprincípios, sendo estes: o princípio da norma mais favorável ao trabalhador; o princípio da condição mais benéfica; e segundo algumas doutrinas o *in dubio, pro misero (ou pro operario)*<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.190

<sup>26</sup> Idib., p.191

<sup>27</sup> SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012, p.32

<sup>28</sup> DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011 p.192

<sup>29</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 89

O princípio *in dubio pro operario* ou *pro misero*, significa que havendo duas ou mais interpretações deve o operador do direito optar por aquela que pareça mais favorável ao empregado.<sup>30</sup> Neste aspecto, Martinez alude que:

O princípio da avaliação *in dubio pro operario* baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador.<sup>31</sup>

Todavia, existem restrições quanto a sua aplicação no âmbito processual, pois a nomenclatura se confunde com aquela do processo penal, o *in dubio pro reo*, neste sentido apresentam-se duas correntes: uma favorável a aplicação e outra não favorável a aplicação no processo do trabalho, a qual deixa-se de ver, por ora, na presente pesquisa, pois o foco do estudo versa sobre outra temática.<sup>32</sup>

Tal princípio irá, via de regra, beneficiar sempre a parte hipossuficiente da relação de trabalho, a qual presume-se ser o trabalhador, sendo sua aplicação bem aceita no âmbito do direito material trabalhista.

O princípio da aplicação da norma mais favorável é aplicável ao trabalhador, independentemente, da posição hierárquica ocupada, o qual poderá e deverá ser aplicado quando se tratar de regra jurídica e hierarquia.<sup>33</sup>

Existem três situações nas quais tal princípio deve ser analisado pelo operador de direito, a respeito Delgado elenca:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação da regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).<sup>34</sup>

Tal princípio esboça a importância de se analisar o caso concreto. Não basta apenas aplicar o dito princípio de pleno, para tanto é necessário

<sup>30</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p.32

<sup>31</sup>Op. cit., p. 89

<sup>32</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.152.

<sup>33</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11<sup>a</sup>.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p.33

<sup>34</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 193

conhecer o fato ou os fatos, suas implicações jurídicas e as hipóteses repetitivas para então, após seu estudo técnico, aplicar o aludido princípio.

Martinez denomina o princípio ant., de: “princípio da fonte mais favorável”, no entendimento do doutrinador trata-se de uma questão de melhorias expressas na lei, as quais visam a proteção constitucional dos direitos sociais do indivíduo trabalhador.<sup>35</sup>

Fazendo um raciocínio lógico-jurídico com base nas fontes de direito (normas, leis, jurisprudências, entre outras) é possível compreender que havendo mais de uma norma jurídica aplicável ao caso deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao trabalhador (parte hipossuficiente da relação trabalhista).

A condição mais benéfica é o princípio que visa assegurar a garantia e preservação das cláusulas mais vantajosas ao empregado constantes no contrato de trabalho, sempre que a norma estiver disciplinando sob o mesmo direito, será aplicada a que parecer mais benéfica, ou seja, mais vantajosa ao operário.<sup>36</sup>

O princípio da condição mais benéfica também pode ser confundido muitas vezes com o princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*, segundo a obra de Luciano Martinez<sup>37</sup>, a qual diz que tal princípio visa manter uma condição anterior, sendo, sempre, a mais benéfica ao trabalhador. Neste sentido pode-se citar como exemplo a súmula nº 51 do TST a qual elenca:

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup>MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 86

<sup>36</sup>FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri: São Paulo: Manole, 2011, p. 9

<sup>37</sup>Op. cit., p. 88.

<sup>38</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior Do Trabalho. Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)> Acesso em 13 jun. 2017

Seguindo a tese de Delgado, havendo um direito já adquirido ou uma cláusula mais vantajosa deve prevalecer aquela que aparente ser mais favorável ao empregado.<sup>39</sup>

Por sua vez, o princípio da irredutibilidade de direitos, ou da indisponibilidade, ou da inderrogabilidade, tem previsão legal no artigo 9 da CLT, e consiste na proteção ao trabalhador diante de alguma imposição, coação, indução ou obrigação imposta pelo empregador ao empregado contra a vontade dele.<sup>40</sup>

Dito princípio também pode ser chamado de irrenunciabilidade de direitos, conforme disserta Barros:

O princípio da irrenunciabilidade possui uma coligação com o princípio da primazia da realidade. Embora atenuado pela negociação coletiva (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição vigente) está vinculado a ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes [...]<sup>41</sup>

Alguns direitos são irrenunciáveis, a autonomia das partes ao pactuarem determinados atos, negócios jurídicos, cláusulas, deve ser limitada, eis que o empregado poderia ser vítima de cláusulas contratuais abusivas, pois sempre, em tese, há a presunção que o empregado é a parte mais frágil da relação de emprego.

O princípio da primazia da realidade institui que entre a verdade real e a formal, a primeira tem prevalência sobre a segunda, impedindo que o empregador pratique atos de fraude para não caracterizar o vínculo empregatício ou diminuir direitos devidos ao trabalhador.<sup>42</sup>

No conceito de tal princípio, por Martinez:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.<sup>43</sup>

<sup>39</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.196.

<sup>40</sup>MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.36

<sup>41</sup>BARROS. Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.186

<sup>42</sup>Op. cit., p.37

<sup>43</sup>MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 98.

Este princípio pode ser aplicado aos casos de desvio de função. Não raro ocorre desvio de função e o que foi pactuado pelas partes no contrato na situação de fato se dá de forma diversa.<sup>44</sup> Assim, o que de fato se passou durante a relação trabalhista tem peso maior em relação à forma pela qual essa se estabeleceu.

A inalterabilidade contratual é o princípio que visa proteger o trabalhador de lesões contratuais, proibindo alterações que de alguma forma possam ser lesivas ou prejudiciais ao contrato de trabalho, salvo se essas alterações forem mais benéficas ao empregado, não sendo vedado ao empregador – na integralidade do contrato -, no âmbito da sua administração, determinadas modificações, desde que não venham a causar lesão jurídica ao empregado.<sup>45</sup>

Alguns doutrinadores dão a nomenclatura de “princípio da inalterabilidade contratual lesiva”. De acordo com o entendimento doutrinário de Delgado:

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é especial do Direito do Trabalho. Contudo, sua origem é claramente exterior ao ramo trabalhista, inspirado no princípio geral do Direito Civil da inalterabilidade dos contratos. Tanto que, normalmente, é estudado como exemplo de princípio do Direito (ou de seu ramo civilista) aplicável ao segmento juslaboral.<sup>46</sup>

O objetivo deste princípio é fazer com que possíveis alterações contratuais sejam barradas sempre que se visualizar uma intenção de alterá-lo para lesar a outra parte.

O princípio da irredutibilidade salarial, também possui ligação com o princípio da inalterabilidade contratual. Sobre dito princípio elenca Alcantara:

Traz a Constituição da República (Brasil, 1988) em seu art. 7º, inciso VI, a garantia de “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.  
[...] Tal situação somente será possível se acontecer por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, com os empregados representados por uma entidade de classe<sup>47</sup>

O princípio da irredutibilidade salarial foi elaborado a fim de proteger o salário do trabalhador. Tendo em vista que o salário possui um “caráter

<sup>44</sup>ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaber, 2014, p. 33.

<sup>45</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 37

<sup>46</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 197

<sup>47</sup>ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaber, 2014, p. 25; 26

alimentar”, a diminuição do salário pode acarretar prejuízo ao trabalhador e de seus dependentes.<sup>48</sup> Todavia, a redutibilidade do salário pode ser a saída mais viável, em determinados casos de excepcionalidade, tal como nas despedidas em massa, caso em que se reduz salário ao invés de dispensar os empregados.<sup>49</sup>

Outro importante princípio é o da continuidade da relação de emprego, o qual em face do pressuposto da não-eventualidade deve coibir o prazo determinado, prevalecendo o indeterminado, pois as relações de trabalho visam se firmar em prestações e relações de serviços contínuas no tempo que perdurar.<sup>50</sup>

Sobre dito princípio pode-se apontar o entendimento de Cassar:

Imagina-se que o empregado, quando aceita o emprego, pretenda neste permanecer por tempo indefinido. Esta é a noção de engajamento do empregado na empresa. Em virtude disto, a regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a termo[...], a presunção é de que o contrato de trabalho é indeterminado.<sup>51</sup>

Cada doutrina esboça um ou outro princípio a mais ou a menos, mas estes são os que, em tese, se repetem em boa parte das obras. O objetivo é defender e proteger os interesses e direitos daqueles que são a parte mais fraca da relação trabalhista, ou seja: o empregado.

### **2.3 Os pressupostos da relação de emprego**

Relação de trabalho é gênero do qual relação de emprego é uma das espécies. A relação de emprego é uma nomenclatura mais específica, pressupõe determinados requisitos para a sua caracterização.

Os pressupostos ou requisitos da relação de emprego surgem no Brasil por volta de 1830, mas somente pelo Código Civil de 1916 é que se ganhou

<sup>48</sup>ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaber, 2014 p. 38

<sup>49</sup>ibid., p. 26.

<sup>50</sup>FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri: São Paulo, Manole, 2011. p.9-10

<sup>51</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p. 159



maior amplitude, podendo se verificar que as prestações de serviços podiam ser variadas.<sup>52</sup>

Antes, é necessário diferenciar relação de trabalho e relação de emprego. Nesse contexto explica Alcantara que relação de trabalho é: “Sempre que houver, de um lado, um tomador de serviços e, de outro, um prestador de serviços, haverá uma relação de trabalho, podendo ser esses sujeitos pessoas físicas ou jurídicas.”<sup>53</sup>

Já quanto a relação de emprego Alcantara elenca que:

Relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. Para que se caracterize, algo mais é exigido.  
[...] A legislação exige um vínculo empregatício para que caracterize a relação de emprego.  
Mas o que é vínculo empregatício?  
Para que exista vínculo empregatício, quatro requisitos devem obrigatoriamente estar presentes [...]<sup>54</sup>

Conforme o exposto acima, pode-se compreender que na relação de trabalho não há nenhum requisito em específico para a sua configuração, sendo sua abrangência mais ampla. Enquanto que, a relação de emprego possui alguns pressupostos para a sua caracterização no âmbito jurídico.

Isso porque a relação de trabalho, em *lato sensu*, pode se dar através de um trabalho autônomo, onde não fica caracterizado a subordinação jurídica entre prestador de serviço e tomador.<sup>55</sup>

Por sua vez, a relação de emprego somente se dará quando caracterizados determinados requisitos que pressupõem a configuração dessa relação de emprego, sendo eles: pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; subordinação, explícitos no artigo 3º da CLT.

Para análise da caracterização da relação de emprego, antes se faz necessário observar seus pressupostos (requisitos). Elenca neste sentido Delgado:

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominadas de pressupostos, [...]. Conjugados esses elementos fáticos-jurídicos (ou

<sup>52</sup>Ibid., p. 199.

<sup>53</sup>ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaber, 2014, p. 50

<sup>54</sup>Ibid., p. 50

<sup>55</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 39.

pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracterizada.<sup>56</sup>

Conforme o exposto acima, a caracterização da relação de emprego só se dará quando preenchidos determinados pressupostos previstos na CLT, conforme apontado no parágrafo anterior.

A pessoalidade é o requisito que institui a forma que deve ser realizado o serviço, neste caso, pessoalmente, através da pessoa do empregado, cuja pessoa física assinou o contrato. O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, em relação à pessoa do empregado.<sup>57</sup>

Pela doutrina de Cassar, tem-se o seguinte conceito:

O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade grau de confiança que nele é depositada, etc.). É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente.<sup>58</sup>

Pode-se dizer que se trata de uma prestação de serviço infungível, ou seja, a prestação de serviço não pode ser substituída por qualquer pessoa na figura de empregado.

O pressuposto da não-eventualidade, trata da relação de emprego, da prestação de serviço a qual, em tese, deve ser de forma habitual. A relação de serviço prestado tem um caráter de durabilidade, continuidade, ao contrário da prestação de serviço eventual.<sup>59</sup>

Alcantara denomina o pressuposto supracitado de: "habitualidade" e em sua obra dá o seguinte conceito:

Os serviços, além de serem prestados com habitualidade e de maneira contínua, devem ter natureza não eventual, pois a não eventualidade e a continuidade não são conceitos idênticos. Essa habitualidade é motivo de sérias discussões doutrinárias e jurisprudenciais, em virtude principalmente do número de dias trabalhados na semana que possa caracterizar a habitualidade.<sup>60</sup>

Dito pressuposto é correntemente debatido nos conflitos jurídico-trabalhistas na tentativa de enquadrar o trabalhador na qualidade de

<sup>56</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.280

<sup>57</sup> FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri: São Paulo, Manole, 2011. p.10

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3ª. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.200

<sup>59</sup> Op. cit., p.10

<sup>60</sup> ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaber, 2014, p.51

empregado para que, juridicamente, tenha a relação de emprego reconhecida e em virtude disso reflita sobre essa relação laboral obrigações jurídicas.

Sobre a onerosidade, tal pressuposto requer que haja uma contraprestação entre as partes do contrato de emprego. É necessário que haja uma prestação de serviço por parte do empregado e em consequência dessa uma remuneração ao mesmo, sendo esta remuneração paga pelo empregador.<sup>61</sup>

Ademais, sustenta Mauricio Godinho Delgado:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual.  
[...] O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.<sup>62</sup>

Portanto, o pressuposto acima baseia-se na reciprocidade de contraprestações, entre empregado e empregador. Tem-se a mão-de-obra do obreiro posta à disposição do tomador de serviço, enquanto que, em decorrência dessa prestação o empregado busca a remuneração salarial e demais verbas e garantias, a exemplo: FGTS, férias, gratificação natalina, entre outras que lhe são de direito.

E o princípio da subordinação caracteriza que o empregado é subordinado ao empregador, sendo essa subordinação jurídica, econômica e técnica, ou seja, o empregado fica submetido a acatar ordens do empregador.<sup>63</sup>

A respeito deste pressuposto disserta Cassar:

O empregador é dotado de do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.  
[...] A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.<sup>64</sup>

<sup>61</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010, p. 45

<sup>62</sup>DELGADO. Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 287

<sup>63</sup>Op. cit., p. 45

<sup>64</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009, p. 203

Frisa-se que a subordinação diz respeito à dependência hierárquica, tendo em vista o poder de chefia ou direção do empregador perante o empregado. Tais pressupostos também são estendidos ao teletrabalho por força do artigo 3º, *caput*, da CLT.<sup>65</sup>

### 3 TELETRABALHO

O teletrabalho, ainda que de forma implícita, tem previsão legal no artigo 6º, *caput* e parágrafo único da CLT. Essa nova redação foi incluída pela Lei nº 12.55/11, que alterou a antiga redação do artigo 6º e aliado a modernização do processo judicial, o qual agora, em grande parte dos Órgãos do Poder Judiciário, é eletrônico, viu-se a necessidade da inclusão do parágrafo único que traz o uso de meios telemáticos para a execução e prestação da atividade laboral.

Dita lei trouxe a seguinte redação: “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”.<sup>66</sup>

Com o advento da lei *supra*, o legislador possibilitou a flexibilização da execução das atividades laborativas do trabalhador, através da nova redação do artigo abarcou a possibilidade do teletrabalho, ainda que o termo (teletrabalho) não conste expressamente na legislação o parágrafo único do artigo 6º deixa implícito a possibilidade do uso de meios telemáticos e informatizados, presumido uma forma liberal e moderna de exercer e controlar as atividades laborativas do teletrabalhador.

Elucida o parágrafo único da aludida lei: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p.91.

<sup>66</sup> CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana (Col). Vade mecum compacto. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 805

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 805

Ademais, Manuel Martín Pino Estrada elenca:

[...] o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executado também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade.

O conceito de trabalho a distância surge na década de 50, com o autor Norbet Wiener, matemático, estudioso sobre o mundo da cibernética e a interferência das tecnologias e informática no mecanismo humano.<sup>68</sup>

Porém, tão somente nos anos 70 diante de uma crise no setor petrolífero com o alto preço dos combustíveis, transporte e a redução de ferramentas eletrônicas, entre elas computadores, é que surge a necessidade de fundir as telecomunicações e a informática, surgindo assim o que se chama de telemática<sup>69</sup> (s.f. conjunto de serviços informáticos à distância através de redes de telecomunicação)<sup>70</sup>.

O teletrabalho, também conhecido como *telecommuting* (expressão em inglês referente à palavra teletrabalho) ou *telework* (termo usado na Europa) caracteriza-se principalmente pela faculdade do teletrabalhador exercer suas atividades laborativas a distância, ou seja, fora das dependências físicas do local de trabalho.<sup>71</sup>

Ademais, a definição - '*teleworking*' - é trazida ao conhecimento de muitos por Jack Nilles<sup>72</sup>, segundo o Prof. e Ms. Maurício Antonacci Krieger, Jack Nilles é o pai do teletrabalho, pois foi um dos primeiros a ver os benefícios criados por essa forma organizacional de trabalho, onde o trabalho pode acompanhar o trabalhador aonde quer que ele vá, inclusive no domicílio; além de contribuir para o meio ambiente, pois assim se libera menos gases

---

<sup>68</sup>ESTRADA, Manoel Martín Pino Artigo: "Do teletrabalho ao trabalho em rede", 2008. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/01/artigo-do-teletrabalho-ao-trabalho-em.html>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

<sup>69</sup>JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003, p. 37.

<sup>70</sup>PORTO EDITORA. Dicionário da Língua Portuguesa. Kindle book, 2013 p. 134099

<sup>71</sup>Ibid., p. 6; 7.

<sup>72</sup>JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003, p.47

poluentes com transportes, também viu uma forma de usar melhor as tecnologias disponíveis.<sup>73</sup>

Deve-se observar quatro características, sobre o teletrabalho, sendo elas de acordo com Ferrari:

- a) a distância: o teletrabalhador, o tomador dos serviços, o cliente, sujeitos envolvidos no contrato, se agitam em seus espaços tecnológicos, sem contato físico;
- b) a interdependência funcional entre tais sujeitos, que delimita o contexto organizacional da empresa para fora de seu ambiente tradicional;
- c) emprego de tecnologia;
- d) flexibilidade na organização, na forma de emprego e subordinação.<sup>74</sup>

Portanto, além das premissas do Direito do Trabalho, assim como da caracterização da relação de emprego, para a seguridade de determinados direitos inerentes a essa relação incumbe também observar características típicas do teletrabalho.

O teletrabalho possui três espécies que segundo o conceito de Ferrari são:

“aquele realizado em escritório satélite ou centro avançado, com maquinário de propriedade do empregador; aquele realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou outro local, com o maquinário de sua propriedade; o prestado em estabelecimento de terceiro ou de acidente da empresa, por cuja conta o obreiro trabalha.”<sup>75</sup>

No século XVI era comum a mulher trabalhar em seu domicílio, na confecção de cervejas artesanais e velas, mas, ao logo do tempo deixaram essa forma de trabalho artesiano para trabalharem nas indústrias.<sup>76</sup> O trabalho a domicílio dá a entender que o trabalhador é livre para fazer o que quiser, não havendo regras, nem tampouco subordinação. Entretanto a doutrina diz diferente.

Para Barros, trabalho a domicílio conceitua-se na seguinte forma:

O trabalho a domicílio pode ser executado de forma autônoma com ou sem caráter subordinado. Na primeira hipótese, o objeto da

<sup>73</sup>KRIEGER, Mauricio Antonacci. Teletrabalho: ideias basilares. Revista páginas de Direito, Porto Alegre, ano 13, nº 1075, 03 de setembro de 2013. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>> Acesso em: 15 de jun. 2017.

<sup>74</sup>FERRARI, Irandy. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.64

<sup>75</sup>Ibid., p.64-65

<sup>76</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.320-321

prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma organização própria e assumindo os riscos do empreendimento econômico. Já no trabalho a domicílio subordinado, que irá nos interessar neste estudo, o objeto da prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo.<sup>77</sup>

No teletrabalho em caráter subordinado ainda que a sua produtividade seja descentralizada, não afastará a observação de determinadas ordens.<sup>78</sup>

Winter aponta a existência de diferentes *modus operandi* de teletrabalho, podendo ser subordinado ou autônomo, sendo distinguido por três tipos: telecentros (estabelecimento fora da sede da empresa); o teletrabalho, onde as atividades são exercidas direto do seu domicílio; e o teletrabalho nômade (exercido por aqueles que não possuem um local de trabalho fixo para prestar seus serviços).<sup>79</sup> Percebe-se que há uma flexibilidade no desenvolvimento do teletrabalho, mas nada que afaste o poder de subordinação do empregador sobre o empregado.

Jardim aludi o seguinte conceito sobre teletrabalho:

O conceito do teletrabalho mudou impulsionado pelas novas tecnologias de informação e telecomunicações, pelos novos modos de organização da produção, pelos novos métodos de gestão e gerenciamento das empresas e pela mundialização do capital, que trouxeram novas modalidades de trabalho, entre elas o “teletrabalho” e, por consequência, novas modalidades de contratação.<sup>80</sup>

É imprescindível que haja harmonia entre o trabalho e as evoluções sociais, econômicas, jurídicas, políticas, sendo ainda mais importante que essas evoluções possam estar unidas a evolução tecnológica.

Na obra “O Ócio Criativo”, de Domenico De Masi, pode se entender que a natureza do trabalho e a sua estrutura passaram por algumas modificações ao longo do tempo. Segundo o autor:

A principal característica da atividade criativa é que ela praticamente não se distingue do jogo e do aprendizado, ficando cada vez mais difícil separar estas três dimensões que antes, em nossa vida, tinham sido separadas de uma maneira clara e artificial. Quando trabalho,

<sup>77</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.322

<sup>78</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.323

<sup>79</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.58; 59.

<sup>80</sup>JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003, p.11

estudo e jogo coincidem, estamos diante daquela síntese exaltante que eu chamo de 'ócio criativo'<sup>81</sup>

Segundo o autor, vive-se atualmente uma era onde exercitar o intelecto mais do que o corpo físico, ao contrário da era industrial, onde a mão-de-obra bruta era essencial. Todavia, não se deve confundir com a expressão -'dolce far niente' -, pois o trabalho criativo pode ser mais prazeroso do que o não trabalhar.<sup>82</sup>

O teletrabalho tem como principal foco o desenvolvimento do trabalho intelectual, não há mais razão para se controlar o corpo físico do trabalhador, pois quando se trabalha com o intelecto tem-se maior autonomia, responsabilidade, capacidade, iniciativa.<sup>83</sup>

Pode-se aludir ainda que as "microempresas" de antigamente que exploravam a mão-de-obra artesanal, tais como oficinas de vasos de barro, se mantinham ativas entre o trabalho e a vida do trabalhador e do chefe. Isso porque, geralmente, o chefe, a família e a oficina eram uma coisa só. O líder da família chefiava a oficina e os demais parentes trabalhavam com ou para ele na oficina.<sup>84</sup>

Mas a criatividade pode estar entre a velocidade e a lentidão. A velocidade pode trazer consigo avanços, um exemplo é a tecnologia. Através da velocidade ganha-se tempo e com isso economiza-se dinheiro ou recursos.

Ademais, neste aspecto esclarece De Masi:

Novas artimanhas para economizar tempo recorrendo a telefones e aviões, para enriquecer o tempo escutando o rádio enquanto andamos de carro. Para programar o tempo, recorrendo a agendas sofisticadas e a cursos de administração do tempo, ou para armazenar o tempo com secretárias eletrônicas.<sup>85</sup>

Com a criatividade e as ideias que surgem através dela, o homem (pessoa humana) leva o trabalho consigo onde quer que vá. O labor depende principalmente do seu intelecto, da mente do teletrabalhador, razão pela qual

<sup>81</sup> DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.16.

<sup>82</sup> DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.17

<sup>83</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003. p.46

<sup>84</sup> DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.191; 192

<sup>85</sup> DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.202



esse não é dependente do local de trabalho para produzir, pois a sua máquina de produção, pode-se deduzir, que é a sua cabeça.<sup>86</sup>

O teletrabalho pode ser uma ótima estrutura de organização de trabalho para comportar a criatividade laboral, podendo trazer vários benefícios entre eles: o escape do caos e da poluição; os benefícios da tecnologia, que torna o contato com o mundo exterior mais rápido, fácil e dinâmico; deslocamentos seguidos de engarrafamentos no trânsito; o silêncio para trabalhar; entre outros benefícios que mudam conforme a particularidade do teletrabalhador; busca-se a valorização da qualidade de vida.<sup>87</sup>

Destaca Domenico De Masi sobre o teletrabalho:

Às vezes segundo as exigências específicas do momento, posso teletrabalhar usando informática, ou telefone, se bastar, ou ainda fax e telefone. Também não é obrigatório que seja desempenhado em casa. Posso teletrabalhar do meu consultório privado ou de algum ponto intermediário.<sup>88</sup>

Não se parece ter uma regra para o exercício do teletrabalho, mas para desenvolvê-lo com maior eficiência o auxílio e a utilização de ferramentas tecnológicas são essências para o desenvolvimento do teletrabalho.

O teletrabalho também não deixa o teletrabalhador vinculado apenas a casa ou a sede (matriz) da empresa, podendo teletrabalhar alguns dias da semana em casa e outros no escritório da empresa.<sup>89</sup> Mesmo que o teletrabalhador esteja exercendo sua atividade laboral a distância, o intuito do teletrabalho é agregar e não diminuir. Quanto ao tema alude De Masi:

Li uma, em algum lugar, que me parece bastante razoável. Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.<sup>90</sup>

O teletrabalho, sobretudo, traz em sua estrutura organizacional uma liberdade de desenvolvimento das atividades do teletrabalhador através da independência de não estar sempre vinculado a estrutura física do local de

---

<sup>86</sup>Ibid., p.206

<sup>87</sup>DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.207

<sup>88</sup>Ibid., p.208

<sup>89</sup>DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p.208; 209

<sup>90</sup>Ibid., p.204

trabalho. Ao contrário do que pode parecer, o teletrabalho oferece os mesmos ou até mais mecanismos e ferramentas tecnológicas para desempenhar as funções do teletrabalhador, com maior comodidade e qualidade visando assim também uma maior produtividade.

Conforme elucida Jardim:

[...] Não se trata mais do velho e tradicional trabalho em domicílio do século XIX[...]visto que o avanço tecnológico promoveu fundadas mudanças no processo produtivo e na organização das empresas que priorizam a gestão por objetivos ou resultados. Desse modo, assistimos à multiplicação de formas de trabalho, como o em tempo parcial, a terceirização, a subcontratação e a contratação de trabalhadores em domicílio.<sup>91</sup>

A descentralização das empresas contribui para essa mudança da forma de organização do trabalho fazendo com que, inclusive, Órgãos da Justiça se adaptem a nova tendência.

Assim faz o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pela Portaria nº 5.79/13 trouxe nova redação para a portaria que institui no âmbito do TRT4 o teletrabalho.<sup>92</sup>

Contudo, novas Portarias neste âmbito foram surgindo, a saber a Portaria nº 4.252/15 que institui o teletrabalho no TRF4 em caráter permanente e facultativo.<sup>93</sup> No entanto viu-se a necessidade de aprimorar as regulamentações trazidas pela Portaria anteriormente citada, assim a nova instituída pela de nº 2.016/17 alterou a antiga (Portaria nº 4.650/16).<sup>94</sup>

Outro importante destaque se faz para a Resolução nº 227 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a qual resolve, nos termos do seu artigo 1º, que:

As atividades dos servidores dos Órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a

---

<sup>91</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003 p.46

<sup>92</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Disponível em: <[www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/864101/2016\\_-\\_teletrabalho.pdf](http://www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/864101/2016_-_teletrabalho.pdf) - 7k> Acesso em 28 de maio de 2017.

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. Portaria nº 4.252 de 04 de agosto de 2015. Institui o teletrabalho no Âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região em caráter permanente e facultativo <[www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/original/693102/4252-Teletrabalho.pdf](http://www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/original/693102/4252-Teletrabalho.pdf) - 10k> Acesso em 28 de maio de 2017.

<sup>94</sup> BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. Portaria nº 4.252 de 04 de agosto de 2015. Institui o teletrabalho no Âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região em caráter permanente e facultativo <[www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/864101/2016\\_-\\_teletrabalho.pdf](http://www.trt4.jus.br/PortariasProvimentosPortlet/download/864101/2016_-_teletrabalho.pdf) - 7k> Acesso em 28 de maio de 2017.

denominação teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.<sup>95</sup>

Já no âmbito da Justiça Federal, a Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013 é o instrumento normativo que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º graus da 4ª Região.<sup>96</sup> Com a implantação do sistema eletrônico neste âmbito, tais como o E-CNJ (sistema eletrônico utilizado pelo Conselho Regional de Justiça)<sup>97</sup> e E-Proc (Sistema eletrônico utilizado pela Justiça Federal da 4ª Região)<sup>98</sup>, o peticionamento eletrônico no Poder Judiciário Estadual e na Justiça do Trabalho<sup>99</sup> vêm contribuindo e influenciando no novo Poder Judiciário Brasileiro.

Com o advento do processo eletrônico e por meio do teletrabalho, os servidores públicos podem executar suas atividades laborais por meio desta forma organizacional de trabalho, sendo que, para tanto, são necessárias algumas ferramentas telemáticas para o seu desenvolvimento, tais como: computador e acesso à internet.

Conforme relatório de transparência pública do TRF da 4ª região, de acordo com a sua última atualização feita em 31 de janeiro de 2017 existem 147 (cento e quarenta e sete) servidores públicos em regime de teletrabalho nas Seções Judiciárias do Rio Grande do Sul, pela Resolução 227/2016 do CNJ<sup>100</sup>. Há, portanto, um significativo número de trabalhadores que já exercem suas atividades laborais por meio do teletrabalho.

---

<sup>95</sup> BRASIL. Conselho nacional de justiça. Resolução nº 227 de 5 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>> Acesso em: 28 de maio de 2017.

<sup>96</sup>BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Resolução nº 92, de 28 de maio de 2013. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Disponível em: <[http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/svr\\_resolucao-92-2013---teletrabalho.pdf](http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/svr_resolucao-92-2013---teletrabalho.pdf)> Acesso em: 28 de maio de 2017.

<sup>97</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. E-CNJ é o sistema de processo eletrônico do CNJ (Conselho Nacional de Justiça). Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/sistemas/sistemas-processuais/20558-sistema-de-processo-eletronico-e-cnj>> Acesso em: 10 de jun. 2017

<sup>98</sup>BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª região. E-proc: processo eletrônico. Disponível em: <<https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/>> Acesso em: 10 de jun. 2017

<sup>99</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. O impacto do processo eletrônico no trabalho dos servidores do TRT. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1189327&action=2>> Acesso em: 28 de maio de 2017.

<sup>100</sup>BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª região. Servidores em regime de teletrabalho. Disponível em: < [http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/apg\\_teletrabalho\\_sjrs.pdf](http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/apg_teletrabalho_sjrs.pdf)> Acesso em: 10 de jun. 2017

Mas, há diferença entre teletrabalho e trabalho a domicílio? Segundo Carla Jardim eles não são iguais, podendo ser no mínimo semelhantes. Uma das principais características do trabalho é que este é exercido fora da empresa. Destaca-se que o teletrabalho estaria relacionado ao trabalho intelectual, enquanto que o trabalho a domicílio se encaixa naquele que se pode chamar de manual.<sup>101</sup>

Para Vólia Bomfim Cassar, conforme destaca em sua obra, os trabalhadores intelectuais são aqueles que exercem atividade científica ou artística. Segundo Cassar:

Trabalhadores intelectuais ou profissionais são aqueles empregados que têm especial cultura científica ou artística. Distinguem-se daqueles que exercem serviços manuais ou meramente técnicos por dois motivos: desenvolvem trabalhos intelectuais ou artísticos e porque o grau de dependência e subordinação é mais tênue, pois executam seu trabalho com mais autonomia.<sup>102</sup>

Apesar da autora não falar expressamente sobre o tema teletrabalho, deixa claro que trabalhos que envolvem o intelecto, principalmente trabalhos da área científica, possuem uma maior flexibilidade. No entanto, teletrabalho não é sinônimo de não-subordinação, devendo tomar-se cautela quando tratar deste assunto. É necessário analisar as diferenças e semelhanças do contrato de trabalho e do contrato de teletrabalho, pois por meio de tal instrumento também se poderá observar se há ou não a caracterização da subordinação.

### **3.1 Contrato de trabalho e contrato de teletrabalho**

O contrato de trabalho individual é um acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego, vide artigo 442 da CLT.

Para efeitos legais, a relação de emprego é aquela que respeita os pressupostos fixados no artigo 3º da CLT, ou seja: um acordo de vontade entre a pessoa do empregado e do empregador, onde há uma contraprestação

---

<sup>101</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003, p.47

<sup>102</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3ª. ed. Niterói: Impetus, 2009, p.245

salarial paga pelo empregador ao empregado que lhe prestou determinado serviço, de forma não-eventual e subordinada a este empregador.<sup>103</sup>

Segundo conclusões de Martinez:

O contrato de trabalho tem natureza contratual.

É o pacto laboral um contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços do direito Civil, de onde se desenvolveu e se especializou.

Relação de trabalho é gênero, englobando a prestação de serviços do funcionário público, do empregado, do avulso, do autônomo, do empresário. Relação de emprego é sua espécie. Contrato de trabalho é gênero, sendo espécie o contrato de emprego.

Mesmo no regime em que a legislação estabelece cotas para a admissão do empregado, como de deficientes, de aprendizes, o empregado só irá trabalhar na empresa se assim o desejar, indicando também o ajuste de vontade entre as partes.<sup>104</sup>

Portanto, já que o legislador por meio do art. 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT, estabeleceu a possibilidade do teletrabalho, o mesmo com reserva de algumas distinções inerentes a sua forma organizacional deve ter o seu contrato de trabalho ou teletrabalho resguardado de proteções como qualquer outro empregado.

Algumas das doutrinas analisadas esboçam um modelo de contrato de trabalho, sendo que alguns itens do contrato de teletrabalho são semelhantes ou iguais aqueles do contrato “tradicional” de trabalho ou emprego, assim como cláusulas indispensáveis para a segurança do empregado e do empregador. Segundo Delgado contrato de trabalho é:

[...] o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas.

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades tácito ou expresso pelo qual a pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.<sup>105</sup>

Expressa-se que não há um único tipo de contrato de trabalho, podendo ser variável a sua forma e classificação. É, um negócio jurídico bilateral, o qual

<sup>103</sup>SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010. p. 55

<sup>104</sup>MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 97

<sup>105</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011, p.482; 483

possui variações quanto a sua classificação, tendo em vista que pode se dar de formas variadas dependendo de como foi pactuado este contrato.

A classificação dos contratos de respeitar a sua forma própria quanto a celebração, que pode ser escrita ou verbal; sua regulamentação pode ser comum ou especial; quanto a prestação de serviços.

Barros elenca: “[...]no estabelecimento do empregador, externamente e no domicílio do empregado[...]”, deixando assim clara a possibilidade do teletrabalho; o consentimento expresso ou tácito, a qualidade do trabalho, da função manual, técnica ou intelectual; os sujeitos do contrato individual ou coletivo; a forma de remuneração; a duração do contrato (determinado ou indeterminado), entre outros critérios passíveis de serem ajustados em cláusulas contratuais expressas.<sup>106</sup>

Na teoria de Darcanchy:

O teletrabalho não constitui um instituto jurídico, mas antes uma espécie de organização de trabalho que necessita ser ajustada, por meio de contrato, para cada caso específico conforme a situação do assalariado, do uso, de suas funções, da atividade do empreendimento, do setor de atividade, sua duração entre outras coisas.<sup>107</sup>

Mara Vidigal Darcanchy, em sua obra “Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais”, traz um modelo de contrato de teletrabalho (ANEXO B).

O teletrabalho pode possuir um contrato como qualquer outra modalidade de trabalho, no entanto, estabelece características *sui generis*, as quais somente se verá no teletrabalho, como por exemplo: princípios do direito informático<sup>108</sup>

O que parece mudar em relação à um contrato de trabalho individual para um contrato de teletrabalho é o que diz respeito das ferramentas telemáticas e sua automação. Sobre a autimação (conforme o dicionário da língua portuguesa consultado: esta palavra se trata de um substantivo feminino cujos

<sup>106</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.237

<sup>107</sup>DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p.55

<sup>108</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.81.

significados são: ato ou efeito de automatizar, e utilização de processos mecânicos para a realização de determinadas atividades a fim de reduzir a intervenção humana).<sup>109</sup>

Pode-se apontar cinco princípios importantes, aplicáveis ao “direito informático”:

- a) Princípio da existência concreta: aborda a realidade da documentação escrita e virtual;
- b) princípio da intervenção estatal: tem a finalidade de garantir as relações no campo virtual, sua qualidade e adequação;
- c) princípio da subsidiariedade: para fins da proteção do empregado que presta seu serviço fora do prédio da empresa, da sua segurança, das condições de trabalho e jornada laboral;
- d) princípio da efetividade: está ligado ao caráter transacional das relações virtuais e da competência para julgar de forma efetiva julgados relativos à matéria;
- e) princípio da submissão: abarca os antecedentes da parte voluntariamente submetida à jurisdição e a competência da justiça laboral, não podendo mais desistir da mesma.<sup>110</sup>

Não somente os princípios devem ser observados, mas também existem alguns itens necessários para organizar a estrutura do teletrabalho. Itens estes necessários para se possa alcançar um mínimo e máximo de desempenho das atividades e funções do teletrabalhador.

No contrato de teletrabalho alguns itens são necessários para a estrutura organizacional do exercício do teletrabalho, como por exemplo:

- a) Ter um coordenador de teletrabalho nomeado;
- b) local oficial de trabalho;
- c) horário de trabalho;
- d) horário flexibilizável diante de eventuais emergências;
- e) seguro;
- f) saúde e segurança;

---

<sup>109</sup>PORTO EDITORA. Dicionário da Língua Portuguesa. Kindle book, 2013, p. 32158.

<sup>110</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.81-83.

g) equipamento (software e hardware) para desempenho das atividades à distância <sup>111</sup>

Assim, pode-se ver que o teletrabalho possui características similares a um trabalho ou emprego, porém não se pode dizer que são iguais, pois possuem algumas distinções na sua forma de organização.

Importante apontar algumas questões jurídicas concernentes ao teletrabalho, uma delas é a indenização ao teletrabalhador por fazer uso de sua residência como local de trabalho.<sup>112</sup>

Mas, ainda que o teletrabalho tenha fundamento em uma organização de trabalho virtual, não se exclui de sua esfera os mesmos direitos e deveres atinentes a qualquer outro profissional, assim outro exemplo são as horas-extras<sup>113</sup> também devidas quando de direito ao teletrabalhador, mesmo que atividade laboral tenha se dado na forma remota. O que difere do contrato de trabalho ou emprego, basicamente, é a utilização dos equipamentos telemáticos.

### **3.2 O uso de meios telemáticos**

Aos dezesseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e onze era publicado no Diário Oficial da União a Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual alterou a redação do art. 6º da CLT, incluindo na sua interpretação o teletrabalho e o *home office*.

A antiga redação já abarcava em sua redação a possibilidade do trabalho a domicílio, entretanto, o legislador não ampliava a interpretação para considerar novas tecnologias para desempenhar formas diversas de trabalho a distância, entre elas a utilização de meios telemáticos que agora é abrangido pelo parágrafo único do art. 6º da CLT.

---

<sup>111</sup>DARCANHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p. 57-62.

<sup>112</sup>TROPE, Alberto. A organização virtual e o teletrabalho: impactos do teletrabalho nas organizações. Editora: Qualitymark, 1999, p. 41; 42

<sup>113</sup>Ibid., p. 42



Irany Ferrari, na obra em que homenageia Armando Casimiro Costa, expressa:

O trabalho à distância é, na atualidade, um fenômeno resultante da informática, do Personal Computer e da Internet, abrangendo milhões de pessoas no mundo todo.

Outras expressões são utilizadas para dizerem a mesma coisa, como, por exemplo, o “empregado cibernético” e o “trabalho virtual”<sup>114</sup>

Atualmente pode-se dizer que se tem uma justiça virtual com a implantação do processo eletrônico, para tanto é indispensável analisar o princípio da conexão, pois é a conexão do processo com a rede sob o aspecto tecnológico que torna possível a conectividade, alinhado ao aspecto social.

Portanto, pode-se dizer que a conexão do processo através de sistemas tecnológicos conecta máquinas e pessoas, as quais ainda são insubstituíveis até o momento.<sup>115</sup>

O uso das telecomunicações já era utilizado por volta de 1857, nos Estados Unidos, onde o sistema de telégrafo era utilizado na companhia “Estrada de Ferro Penn. De acordo com Mello:

Nessa época, a empresa usava o seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, delegando aos funcionários o controle no uso de equipamento e na mão-de-obra. Em outras palavras, a organização seguia o fio do telégrafo e a empresa acabou por transformar-se num complexo de operações descentralizadas.<sup>116</sup>

O conceito de telecomunicação vem sendo adaptado, conforme a evolução tecnológica dessa esfera. Na era do digital só cabe aos indivíduos usuários acompanhar essa evolução e se adaptar as novas ferramentas.

A partir dos anos 80 começa a se falar nos chamados PC’ s, computador de interação pessoal com seu usuário e em 1991 o *World Wide Web* popularmente conhecido como “www”, viabilizando assim a transmissão e compartilhamento de imagens e vídeos pela rede, pois antes disto apenas textos eram disponibilizados na internet.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup>FERRARI, FERRARI, Irany. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 64

<sup>115</sup>CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Os princípios e a nova teoria geral do processo eletrônico. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2014-mar-22/jose-chaves-junior-processo-eletronico-nao-pensado-cabeca-papel>> Acesso em: 10 de nov. 2017.

<sup>116</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora . Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999. p. 3

<sup>117</sup>DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p.25; 26

No Brasil foi em 1995 que se teve a disponibilização comercial da internet.<sup>118</sup> Na Europa, alguns dados revelam o potencialismo do teletrabalho, conforme destaca Winter:

Uma pesquisa realizada em 1984 entre mais de 10.000 trabalhadores na França, Itália, Reino Unido e Alemanha indicou que, de uma população ativa de 90 milhões de pessoas, 13 milhões aceitariam realizar trabalho fora da empresa. Em 1987, a British Telecom demonstrou que 25% dos trabalhadores, cujas atividades permitiam um trabalho a distância estavam dispostos a praticá-lo em suas casas em tempo integral, enquanto 50% o aceitariam em tempo parcial.<sup>119</sup>

Trabalhar em casa torna-se uma ideia cada vez mais atraente, segundo pesquisa realizada pelo IBOPE, em 2008, na capital do Estado de São Paulo, a população chega a gastar três horas para se deslocarem de casa até o local de trabalho, entre outras atividades.<sup>120</sup>

O teletrabalho oferece não só espaço para aqueles que precisam desempenhar atividades especializadas, como também oferta oportunidade de emprego para pessoas com deficiência física e dificuldade de locomoção. O teletrabalho também oferta desenvolvimento socioeconômico, tanto para as regiões urbanas, quanto para as regiões rurais.<sup>121</sup>

Outros dados reveladores, extraídos de pesquisas feitas no Canadá, na Escandinávia, na Finlândia e no Japão, revelam:

No Canadá, uma pesquisa feita em 1989 em 250 empresas indicou que 1/3 das 54 empresas já utilizava tecnologia avançada, mas apenas 21% haviam implantado o teletrabalho. Na Escandinávia, o teletrabalho desenvolveu-se principalmente nos centros vicinais rurais; na Finlândia, foi criado em 1990 o primeiro centro de trabalho a distância.<sup>122</sup>

Uma das principais, senão a principal, característica do teletrabalho é o uso de meios telemáticos, ou seja: computador ou *notebook*, *smartphone* ou

---

<sup>118</sup> Ibid., p.27

<sup>119</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.65

<sup>120</sup> BRIK Marina Sell; BRIK André. As 100 dicas do home office. Edição: 1. Kindle book, 2012, p.153

<sup>121</sup> DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p51; 52

<sup>122</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.66

telefone fixo e *internet*, qualquer ferramenta que auxilie no desenvolvimento da atividade labora realizada a distância.<sup>123</sup>

Ressalta-se que unido ao teletrabalho e para o desenvolvimento de uma rotina normal de trabalho é importante o uso de ferramentas de informatização (meios telemáticos). Assim, elenca Barros:

Com o progresso tecnológico, o trabalho a domicilio pode-se desenvolver de modo informatizado, adotando-se uma linha telefônica, um terminal ou outro aparelho eletrônico. São cada vez mais frequentes os casos de trabalho a domicilio desenvolvidos graças à tecnologia eletrônica de transmissão a distância. Situa-se aqui o 'teletrabalho', derivado da necessidade de reestruturar as organizações de trabalho.<sup>124</sup>

Portanto, o uso de instrumentos tecnológicos e de informatização são de suma relevância para o bom desenvolvimento das atividades laborais do teletrabalhador, pois o teletrabalho requer a observações de certos aspectos necessários para o seu desenvolvimento, tais como: planejamento, equipamentos, hábitos e comunicação.<sup>125</sup>

É importante que não se desvirtue a razão principal que é o trabalho, fazendo-se necessário distinguir hábitos de trabalho e hábitos de lazer. O teletrabalhador não deve ser interrompido a todo momento e de forma desnecessária; deve-se evitar que vida pessoal e profissional se misturem durante o teletrabalho, deve-se estabelecer horários de trabalho e de lazer como em qualquer outro local de trabalho.<sup>126</sup>

Ainda nessa temática sobre os instrumentos de trabalho, disserta Barros:

O teletrabalhador deverá observar as regras de utilização dos instrumentos que lhe forem disponibilizados e não poderá, salvo acordo em contrário, dar aos equipamentos que lhe forem confiados uso diverso do cumprimento da prestação de serviço (art. 23 do Código de Trabalho português).<sup>127</sup>

Os meios telemáticos são contribuidores para o exercício das atividades e funções do teletrabalhador, contudo, é necessária a observação de

<sup>123</sup>ESTRADA, Manoel Martin Pino. ESTRADA, Manoel Martin Pino Artigo: "Do teletrabalho ao trabalhoem rede", 2008. Disponível em: < <http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/01/artigo-do-teletrabalho-ao-trabalho-em.html>> Acesso em: 10 de nov. de 2016.

<sup>124</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.324.

<sup>125</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora . Rio de janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999 p.49.

<sup>126</sup>Ibid., p. 51; 52.

<sup>127</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.338.

determinadas regras, principalmente quando os instrumentos de trabalho são fornecidos pelo empregador.

Alguns instrumentos são imprescindíveis para a execução do teletrabalho, todavia, não apenas a máquina é necessária, como um computador, p.ex.. Também é necessário, p.ex., o antivírus que protege, pois, as tarefas do teletrabalho não podem ficar expostas à vírus, prejudicando toda a rede e o trabalho do teletrabalhador.<sup>128</sup>

A respeito da evolução tecnológica e da globalização Darcanchy disserta: “O processo de globalização e o avanço da tecnologia influenciam muito as relações de trabalho e, conseqüentemente, as normas jurídicas que se atende, por atuar diretamente na produção de novos hábitos e costumes”.<sup>129</sup>

O conhecimento sobre informática impõe uma nova capacidade laborativa, sua produção tem um novo compasso e novas delimitações. Portanto, o exercício da função profissional de cada teletrabalhador deve ser compatível com sua capacidade laborativa, bem como o seu conhecimento sobre determinada área de atuação, desta forma pode-se construir fatores de integração ao meio social deste teletrabalhador.<sup>130</sup>

Entretanto, os impactos causados pela tecnologia no ambiente de trabalho, podem ser enfrentados como uma problemática. Isto porque os teletrabalhadores precisam reestruturar a sua produtividade.<sup>131</sup> Três planos ou processos de produção devem ser observados nessa nova esfera operacional, sendo esses segundo Winter:

- a) mudança no conteúdo do trabalho, com deslocamento de trabalhadores;
- b) substituição de trabalhadores provocada pela redução das horas de trabalho necessárias para a produção;
- c) elevação simultânea da produtividade e produção, não com a manutenção do nível de emprego, mas pela ampliação das atividades produtivas, o que, de certa forma, vem mascarar a perda da capacidade de absorção da mão-de-obra.<sup>132</sup>

<sup>128</sup>MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora** . Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999, p. 50

<sup>129</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 33

<sup>130</sup>DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p. 34

<sup>131</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 30

<sup>132</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.31

O uso da tecnologia como ferramenta principal ou de auxílio ao trabalho tem como resultado maior produtividade, melhor qualidade e menos gastos, tanto no direito individual quanto no coletivo, todavia, uma vez que a tecnologia diminui a dependência dos seus empregados para com a empresa, isso pode gerar uma ameaça aos sindicatos, sendo necessária a implantação de novas políticas nesse âmbito.<sup>133</sup>

Portanto, quando presente a utilização de meios telemáticos como forma imprescindível a execução do labor do empregado, deve-se observar a ou empregar o uso de determinadas cláusulas a fim de proteger o emprego executado nessas circunstâncias, que para Winter são:

- a) política de treinamento, formação profissional e educação geral para minimizar as consequências da criação, da extinção ou modificação de várias atividades;
- b) moratória tecnológica, ou seja, o aproveitamento por prazo determinado da mão-de-obra que se tenha tornado obsoleta ou desnecessária;
- c) incorporação aos salários dos ganhos proporcionais pelas novas tecnologias.<sup>134</sup>

Estas circunstâncias são imprescindíveis para o bom desenvolvimento das funções do teletrabalhador, pois, já que executa as suas atividades na forma remota, ou seja, distante do local de trabalho é necessário observar algumas implicações intrínsecas a sua forma de organização laboral.

De outra banda, a informática e a telecomunicação gera certas despesas na medida que se torna necessário a colocação de rede para seu funcionamento, p.ex., porém, se o teletrabalhador já possui os equipamentos necessários, alguns gastos podem ser subtraídos, cabendo ao empregador apenas dar suporte em relação à *upgrade* ou fornecimento de *software* com maior potência.<sup>135</sup>

Para a realização do teletrabalho os usos de meios telemáticos (ferramentas tecnológicas) são necessários para transmissão de informações e os seus dados tornam-se, na medida da sua necessidade, indispensável para o funcionamento e a produtividade da atividade laboral.

---

<sup>133</sup>Ibid., p.31; 32

<sup>134</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.33

<sup>135</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.138

### Sobre o uso de ferramentas tecnológicas, segunda a ótica de Mello:

A expressão teletrabalho ('telecommuting') derivada do termo 'commuter' é uma palavra recente, que define os funcionários que vão para o trabalho sem sair de casa, usando os recursos tecnológicos disponíveis, tais como PC, celular, pager, etc.

Dessa forma, usando o computador doméstico, modem, pager, e uma linha telefônica, podem se comunicar com as empresas a distância e cumprir, em casa ou em local virtual, a maioria das tarefas rotineiras, como ler e preparar relatórios, conversar com clientes por telefone e assim por diante, indo ao escritório da empresa somente para reuniões importantes, ou então para manter contatos sociais com colegas de trabalho.<sup>136</sup>

Conforme o aludido acima, pode-se compreender que os meios telemáticos têm um caráter trabalhista, no qual também implica responsabilidades jurídicas, tanto por parte do teletrabalhador, quanto por parte do empregador, se houver essa relação de emprego. Como toda atividade laboral certas atividades possuem suas vantagens e desvantagens, é o que será analisado no próximo subcapítulo.

### 3.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Conforme o que foi abordado nos tópicos anteriores pode-se observar o quão útil e versátil pode ser o teletrabalho, no entanto, é de extraordinária relevância que se observe as vantagens e desvantagens do *modus* de organização laboral do teletrabalho. É necessário que se ponha o teletrabalho numa "balança" (no sentido figurado da palavra) e analise-se as suas vantagens; bem como suas desvantagens, pois se não executado com coerência pode se tornar mais um trabalho escravo do que um teletrabalho.

Nesse sentido elenca Manuel Martín Pino Estrada:

O uso de *smartphone*, *iPod*, computador portátil e internet provoca debate sobre os efeitos na vida dos trabalhadores. Para a economista da PUC-RJ, jornada fora do ambiente do escritório aumenta o bem-estar de profissionais. É o caso da Beatriz quando amamenta o bebê, e responde aos *e-mails* do trabalho. O marido se aborrece: "Você é explorada". Ela dá de ombros. "Se trabalho é flexível, posso ficar mais tempo com as crianças". Fora do escritório, a publicitária Beatriz

---

<sup>136</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999, p.31

Magalhães, 32, gerente de uma agência em São Paulo, não fica nem meia hora sem acessar a internet no telefone celular.<sup>137</sup>

Nem sempre é possível discernir o que é dedicação ao trabalho e o que o que extrapola esse comprometimento profissional, por isso é importante que o teletrabalhador saiba distinguir os limites do labor e do lazer, para que a vida pessoal e profissional, ainda que apaixonante, não se confunda, trazendo harmonia para a vida deste.

É importante que o teletrabalhador que exerce suas atividades no seu lar por exemplo, saiba separar e conciliar as horas de teletrabalho das horas de lazer, pois o teletrabalho exige maior organização já que o tempo pessoal e profissional podem misturar quando a atividade laboral é exercida diretamente do seu lar.<sup>138</sup>

Se faz necessário que o teletrabalhador estabeleça algumas regras para poder desempenhar suas atividades a distância com a maestria que lhe é cabível. Mello aponta algumas dessas regras, sendo listadas doze, a saber:

Forte automotivação; autodisciplina; competências e preparação; flexibilidade e espírito de inovação; formas de socialização; regime de voluntariado; ambiente familiar; combate aos exageros; ambiente adaptado; formação; sistema experimental; e por fim, regra número um: o teletrabalho não é nem um prêmio, em sequer uma punição. É apenas uma forma diferente de trabalhar.<sup>139</sup>

O teletrabalho também requer algumas regras as quais pode-se chamar de: “regras da confiança”<sup>140</sup>, afinal o teletrabalhador e seu empregador, mantém o contato por meio audiovisual, possibilidade trazida pelos meios telemáticos, tais como: telefone fixo ou móvel, computador, *skype*, *e-mail* ou *chat*. Dessa forma teletrabalhador e empregador podem estar conectados, ainda que no modo a distância, requerendo assim, por conta desta distância, uma certa confiança entre ambos.

Para executar as atividades laborativas a distância é importante observar algumas exigências para seu desenvolvimento, sendo elas: tarefas de

<sup>137</sup>ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p.95; 96 (Grifos do autor)

<sup>138</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999, p.13

<sup>139</sup>Ibid., p.15; 16

<sup>140</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999, p.33

planejamento; equipamentos necessários; hábitos de trabalho em casa; comunicação eficiente.<sup>141</sup>

Todavia, o teletrabalho pode causar alguns danos ao teletrabalhador, sejam eles psíquicos, sociais ou familiares; profissional ou pessoal. Neste sentido expressa Estrada:

O art. 927 do Código Civil impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo. No caso em estudo, 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.<sup>142</sup>

Postas essas exigências e regras para o exercício do teletrabalho pode-se afirmar que o trabalho exercido a distância pode resultar em vantagens e desvantagens ao teletrabalhador, tanto no aspecto profissional, quanto na sua vida privada.

O trabalho remoto, ou seja, a distância, ou como tem sido denominado aqui, o teletrabalho, possui também vantagens e desvantagens, tais como: maior produtividade analisando seu aspecto positivo, ou o isolamento do teletrabalhador sob o aspecto negativo do trabalho a distância.

Sob o ponto de vista positivo (vantajoso) do teletrabalho, o mesmo propicia um maior aproveitamento de trabalhadores, incluindo os portadores de deficiência física, cuja locomoção, na maioria das vezes, acaba sendo limitada pela sua condição de pessoa deficiente.<sup>143</sup>

A *piori* através do teletrabalho o portador de alguma necessidade especial, por exemplo: o deficiente físico, pode ser incluído no mercado de trabalho, manter o convívio familiar dispor tempo para o trabalho deforma qualitativa, assim como o tempo para lazer e aumentar sua produtividade pelo fato de se sentir mais confortável sem a pressão do dia-a-dia dos colegas e/ou diretor/gerente da empresa ou órgão no qual é empregado. No entanto, o

---

<sup>141</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999, p. 49

<sup>142</sup>ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p.100

<sup>143</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.128



teletrabalhador pode encontrar algumas desvantagens ao escolher esta forma de organização laboral.

Quando a atividade laboral é exercida na própria residência do teletrabalhador algumas desvantagens podem surgir, tais como o espaço físico, que nem sempre compreende o abrigo necessário para todas as ferramentas utilizadas para o desenvolvimento das funções/atividades a distância, como por exemplo: impressora, *scanner* (equipamento utilizado para digitalizar documentos), computador, telefone móvel ou fixo, entre outros.<sup>144</sup>

Outra desvantagem do teletrabalho seria o isolamento do teletrabalhador, pois o relacionamento com os demais trabalhadores/empregados e com a própria empresa passa a ser mais individualista diminuindo o espírito de coletividade.<sup>145</sup>

Sobre o entendimento de Alaminos e Merlos pode-se destacar:

Com la diseminación de los trabajadores y el aislamiento, el teletrabajador puede caer en el sentimiento de que la empresa se olvida de él: sentir que aumentan las dificultades de promoción, que ya no se cuenta con él para según qué tareas porque no está presente..Este tipo de dudas es del todo humano, y deben ser disipadas al máximo por los superiores y compañeros: una buena fórmula es la de enviar todo tipo de información – formal e informal- al teletrabajador, mantener un contacto vivo con reuniones y actos sociales.<sup>146</sup>

A tradução do texto (ANEXO A) fala de uma das preocupações dos teletrabalhadores: a diminuição das oportunidades de promoção por conta da distância, sendo assim uma desvantagem ao teletrabalhador. No entanto, texto aponta que isso é uma preocupação do ser humano, mas que deve ser descartada, pois o teletrabalhador deve ter as mesmas oportunidades de promoção, tantas quanto os demais que não estão na forma organizacional do teletrabalho.

Ressalta-se que os superiores, assim como os colegas de profissão devem compartilhar informações a fim de manter-se em constante contato, formal ou informal, bem como estimular o contato e as relações profissionais através de reuniões e atos sociais (eventos sociais da empresa, por exemplo:

<sup>144</sup>Ibid., p.128

<sup>145</sup>WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.130

<sup>146</sup>ALAMINOS, Cristina Civit; MERLOS, Montserrat, March. **Impantación del teletrabajo en la empresa**. Barcelona: Gestión, 2000, 2000, p.66

jantas, reuniões informais, etc.). Se percebe que no teletrabalho há o bônus e o ônus da forma de exercer as atividades laborais.

Uma das vantagens do teletrabalho é a redução dos gastos e problemas com transporte, seja público ou particular. Evitar a hora do *rush* e contribuir para a diminuição de emissão de gases poluentes ao meio ambiente, tal como o combustível utilizado para abastecer carros e motos, parece ser um ponto a favor ao teletrabalho.<sup>147</sup>

Qualquer forma de atividade laboral (trabalho ou emprego), *in latu sensu*, possui suas vantagens e desvantagens. No teletrabalho não é diferente; seja portador de necessidades especiais ou não, o teletrabalhador irá encontrar no teletrabalho vantagens e desvantagens, cabe a ele e ao seu superior (o empregador) encontrar a melhor forma de exercer a sua atividade laborativa.

---

<sup>147</sup>JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003, p.42

## **4 TELETRABALHO PARA PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

O teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais pode vir a ser uma excelente oportunidade de inserir pessoas com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho.

Assim, discute-se a sua relevância nos aspectos econômicos, sociais e jurídicos, inserindo ou fazendo com que retornem a vida laborativa aqueles que por razão de alguma deficiência encontram dificuldades de adaptação no antigo local de trabalho.<sup>148</sup>

Do teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais disserta Darcanchy:

Como os deficientes físicos geralmente encontram dificuldades para se deslocarem, o teletrabalho surge como uma real oportunidade de serem produtivos. Quase sempre por sua mobilidade reduzida, a interação social para o deficiente é sempre problemática. Uma forte barreira encontra-se no plano arquitetônico e nos meios de transportes, cidades inteiras não foram projetadas para atender estas pessoas.<sup>149</sup>

O teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais visa a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, entretanto é necessário analisar se esse é o caminho a ser traçado, ou o trabalho a distância geraria um afastamento ainda maior destas pessoas do ambiente social e ao invés de incluir estaria excluindo-os, indo contra os direitos humanos da pessoa com deficiência.

### **4.1 Direitos humanos da pessoa com deficiência**

Os direitos humanos são fruto da luta daqueles que se viram, em algum momento, desolados frente a barbárie da Primeira e Segunda Guerra Mundial,

---

<sup>148</sup>DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p.71; 72.

<sup>149</sup>Ibid. p.72.

quando o Estado incumbido de cuidar da sua nação não o fazia ou não podia fazê-lo por questões de economia, cunho social, político ou religioso.

Para Lima e Lima a evolução internacional da proteção dos direitos humanos é:

[...] fruto de um processo longo e gradativo de amadurecimento das ideias e posições da sociedade internacional sobre o tema de efetivar e assegurar sobre a aplicabilidade dos estados.

Esse amadurecimento teve seu maior desenvolvimento a partir do final da Segunda Guerra Mundial, quando a sociedade internacional percebeu a necessidade de se construir um novo modelo de Direito Internacional Público, voltado à criação de mecanismos de proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana, em despeito às arbitrariedades dos autoritários, ditadores agentes de Estado.<sup>150</sup>

Assim como os direitos dos trabalhadores, os direitos destinados a protegerem as pessoas deficientes surgiram diante de uma necessidade para esse determinado grupo de pessoas, conforme visto no capítulo anterior.

A respeito do reconhecimento do direito do trabalho, a inclusão social e os direitos humanos, Bublitz elucida:

O ponto de partida para o reconhecimento do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como mola propulsora à inclusão social, foi a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pela Organização das Nações Unidas, reconhecido como o mais importante instrumento representante dos direitos humanos, servindo de base para as demais normas, tratados, convenções internacionais e diretivas comunitárias aprovado sobre o assunto. Restaram reconhecidos no referido instrumento direitos ao homem, como ao trabalho, que independem de previsão expressa em lei, e que a dignidade da pessoa humana é considerada intrínseca à própria existência humana. O direito ao trabalho foi reconhecido como um direito inalienável já na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789).<sup>151</sup>

A Magna Carta expressamente estabelece no art. 7º da Constituição Federal de 1988 ao inciso XXXI, com a seguinte redação: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.<sup>152</sup>

<sup>150</sup>LIMA, Wedner Costodio.; LIMA. Direitos humanos e participação política. vol.7. Clóvis Gorcevski (org.) Porto Alegre: Imprensa Livre, 2016, p.389; 390

<sup>151</sup>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, 2015, p. 30

<sup>152</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 11 de jun. 2017

Neste sentido a lei também estabeleceu um percentual “x” reservado para vagas em cargos e empregos públicos destinados, em especial, para pessoas portadoras de deficiência, conforme previsão legal dada pelo art. 37, inciso VIII, da CF/88. Ademais, o art. 24, inciso XIV, da Constituição Federal Brasileira também prevê a “proteção e integração social das portadoras de deficiência”.

Aos portadores de necessidades especiais, especificamente, deficientes físicos e mentais o legislador tenta protegê-los, especialmente, no cunho social. E um dos principais objetivos é inserir essas pessoas, portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, com intuito de diminuir a discriminação e o desemprego.<sup>153</sup>

No entendimento de Bürger e Knebel:

Ora, é cada vez mais comum o fato de que o deficiente, de modo geral, sinta-se em situação de inferioridade em relação aos outros “normais” de seu meio. Ainda mais quando sofre algum tipo de preconceito. Isso faz com que, muitas vezes, estes seres praticamente adquiram quase uma outra personalidade. Ao ver da sociedade, se portam como pessoas resolvidas, alegres, entusiastas da vida. Todavia, no íntimo e no ambiente familiar, são depressivos, revoltados e inconformados com a sua situação.<sup>154</sup>

Em 1975 a ONU (Organização das Nações Unidas) determinou o direito de respeito e o gozo a vida digna para as pessoas portadoras de deficiência. A lei n. 8.213/91 estabeleceu percentagens às empresas para contratação de empregados portadores de deficiência.<sup>155</sup>

O legislador encontra dificuldades em equiparar a pessoa com deficiente com aquela sem deficiência. Ainda que tenham os mesmos direitos assegurados a qualquer cidadão brasileiro, o desenvolvimento social e econômico do portador de necessidades especiais se dá com maiores dificuldades, principalmente no mercado de trabalho, pois ainda que se relute, pessoas deficientes possuem diferenças, limitações, no entanto essas diferenças devem ser adaptadas, ou reduzidas, ou equiparadas para que possam ter as mesmas oportunidades.

---

<sup>153</sup>DARCANHY, Maria Vidigal. Teletreabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006. p.77; 78

<sup>154</sup>BÜRGER, Lilian Jacobi; KNEBEL, Marcelo Oliveira. Os direitos das pessoas com deficiência: do preconceito à lei nº 13.146/15: lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Direitos humanos e participação política. vol.7. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2016, p. 337.

<sup>155</sup>Ibid., p. 81-83

Neste ponto se faz importante recordar do princípio da isonomia que traz algumas ideias relativas a igualdade, como por exemplo a famosa frase dita pelos professores em sala de aula: “tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade”. É também a isonomia a ideia de equidade de tratamento entre as partes.<sup>156</sup>

Segundo Walber Moura Agra:

Direitos sociais são a espécie de direitos humanos que apresenta, como requisito para a sua concretização, a exigência da intermediação dos entes estatais, quer na realização de uma prestação fática quer na realização de uma prestação jurídica. Os direitos de liberdade são forjados no individualismo, posteriormente sendo reestruturados para o consumidor. Já os direitos sociais consideram o homem além de sua condição individualista, abrangendo-o como cidadão que necessita de prestações estatais para garantir condições mínimas de subsistência. A titularidade dos direitos fundamentais sociais é deslocada da esfera exclusiva do indivíduo para incidir na relação cidadão-sociedade.<sup>157</sup>

O direito muito é assegurado, mas de fato, na prática, a lei nem sempre se faz cumprir como deveria aos que dela pedem socorro; é necessário que a lei se faça cumprir, inserindo e estimulando o desenvolvimento dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, diminuindo o preconceito, a discriminação social e econômica também para este grupo de cidadãos.

#### 4.2 Teletrabalho para deficientes

Aos 10 dias do mês de julho do ano de 2008, o senado federal brasileiro aprovou o decreto legislativo nº 186/2008, o qual: “Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007”, posteriormente promulgado pela presidência da república, no decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.

---

<sup>156</sup>SANTOS, Larissa Linhares Vilas Boas. O Princípio da Igualdade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 72, jan 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7039](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7039)>. Acesso em nov 2016.

<sup>157</sup>AGRA, Walber Moura. *Direitos Sociais. Tratado de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 515.

A lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência e sua inclusão à lei brasileira. Nesta lei expressamente ao art. 2º, encontra-se a definição de pessoa deficiente:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.<sup>158</sup>

Diante da elucidação trazida ao art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, pode se compreender que para uma pessoa ser considerada pela lei como pessoa deficiente é necessário que possua uma incapacidade de longo prazo, sendo a natureza incapacitante física, mental, intelectual ou sensorial; deficiência essa que o afasta do meio social e o põe em desigualdade em relação à outras pessoas.

Outra importante regulamentação é o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. O art. 2º do decreto acima citado elenca, que é um dos direitos básicos do portador de deficiência o direito ao trabalho<sup>159</sup>.

A dificuldade enfrentada pelo portador de deficiência definitiva ou temporária, não deve impedir a oportunidade de ser produtivo. Ainda que, sua capacidade laborativa esteja reduzida, é suma importância que se promova a sua interação com a sociedade. O fato dessa interação não envolver, no caso do teletrabalho, a presença nitidamente física é uma das novas formas de produção laboral a qual melhor atende a nova diretriz econômica.<sup>160</sup>

Esclarece a esse respeito Darcanchy:

---

<sup>158</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. \_\_\_\_\_. Lei n.13.146, 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)> Acesso em: 12 de nov. de 2016

<sup>159</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. \_\_\_\_\_. Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em: 12 de nov. 2016.

<sup>160</sup>DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p.71

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 o seu cérebro, com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção.

As redes de comunicação abririam portas para as pessoas deficientes, para trabalharem em casa, nas instituições para deficientes graves e na criação de oficinas virtuais[...] <sup>161</sup>

Com o acesso as tecnologias e ambientes virtuais, é possível dar ao teletrabalhador autonomia sobre aquilo que produz e em consequência disso obterá também autonomia sobre sua vida econômica, que em decorrência da deficiência é, geralmente, bastante afetada.

As atividades laborativas através dos meios telemáticos torna a produção laboral ainda mais qualitativa, podendo ser também uma das melhores formas de inserir os portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. A deficiência física, em regra, torna o deslocamento do empregado dificultoso, pelo teletrabalho há uma significativa chance de uma pessoa deficiente se tornar produtiva no seu exercício laboral através dessa forma organizacional, que é o teletrabalho. <sup>162</sup>

A falta de estrutura física e de locais e transportes adaptados para os deficientes é perceptível a falta de acessibilidade nos locais de trabalho para essas pessoas, muitos não possuem rampas e elevadores para cadeirantes, ou computador com reconhecimento de voz para deficientes visuais ou, ainda, assistência psíquica e médica, algo que pode ser constatado na prática sem necessidade de fundamentação doutrinária.

Cabe aclarar que o teletrabalho, em específico, para os portadores de necessidades especiais não abarca tão somente aqueles que possuem uma única incapacidade ou apenas a incapacidade física, há outros tipos que também são observados e acolhidos pelo tema em estudo, podendo ser a deficiência mental, física, visual, auditiva e múltipla. <sup>163</sup>

Nesse aspecto explana Mara Vidigal Darcanchy:

A sociedade costuma classificar os portadores de deficiências em um único grupo, desconsiderando as características, possibilidades e necessidades heterogêneas de cada caso.

<sup>161</sup> DARCANCHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p.71; 72.

<sup>162</sup> Ibid p.71; 72.

<sup>163</sup> Ibid., p.74



Algumas deficiências, mesmo dentro de uma mesma categoria, variam desde o nível de dependência em relação.<sup>164</sup>

A pessoa portadora de alguma necessidade especial decorrente da deficiência física ou mental possui os mesmos direitos assegurados a qualquer outro cidadão, visando proporcionar todas as condições de uma vida qualitativa e produtiva, para desenvolver ou ampliar seu desenvolvimento socioeconômico.<sup>165</sup>

As ferramentas telemáticas (computadores, *notebook*, telefone fixo, móvel, acesso à internet, sistemas eletrônicos, *e-mail*, *chat* virtual da própria empresa, por exemplo: “ *pandion* ”; programa de comunicação utilizado pelos servidores da Justiça Federal, um *chat on-line* semelhante ao antigo “ MSN ”) podem ser uma forma de produção pertinente ao desenvolvimento das atividades laborais do portador de deficiência física ou mental, assim como um meio de inseri-lo no mundo social e econômico, de modo que venha dirimir o preconceito sofrido por estes cidadãos no mercado de trabalho e na sociedade.

#### 4.3 Decisões jurisprudências

A Justiça do Trabalho é órgão que acolhe as demandas na esfera trabalhista, cabendo a 2ª instância (TRT) e 3ª instância (TST) dos tribunais trabalhistas decidirem sobre os recursos interpostos contra decisões trabalhistas.

Em relação ao teletrabalho os Tribunais Regionais do Trabalho, em suas respectivas regiões, já reconhecem o teletrabalho, conforme decisão abaixo:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de

---

<sup>164</sup>Ibid., p. 74

<sup>165</sup>DARCANHY, Maria Vidigal. Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo, LTr: 2006, p. 75

teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.<sup>166</sup>

O reconhecimento da relação de emprego no teletrabalho já pacífico no TRT da 3ª Região. Existindo os pressupostos do art. 3º da CLT, não há o que se discutir quanto à forma que se dá a atividade laboral, mas sim se essa encontra-se sob subordinação e preenche os requisitos da relação de emprego para fins jurídicos.

Complementa-se, ainda, a intenção de tornar o teletrabalho em caráter definitivo em virtude da sua viabilidade, resultado esse das experiências exitosas com a implantação nos órgãos do Judiciário do Trabalho, conforme ementa do TST:

EMENTA: ATO NORMATIVO. Proposta de Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus. Revelando-se exitosas as experiências relatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que adotaram o regime de teletrabalho, afigura-se viável adotar o teletrabalho de forma definitiva. Proposta de Resolução aprovada.<sup>167</sup>

Não raro, o empregador despede um empregado deficiente por saber de suas limitações e visando o lucro econômico prefere dispensar esse empregado do que adaptar o local para que esse possa render qualitativamente e quantitativamente para sua empresa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que abrange o Estado de Minas Gerais tem enfrentado esta problemática, conforme pode se ver no julgado abaixo:

EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O aproveitamento da força de trabalho do empregado com deficiência física, através do regime de cotas instituído pelo art. 93 da Lei 8.213/91, não se esgota com a mera inserção do trabalhador na empresa, exigindo que o empregador garanta a viabilidade da execução dos serviços contratados, o que inclui fornecer meios de acesso e mobilidade para o trabalhador e a adaptação do local de trabalho, sob o ponto de vista ergonômico, às

<sup>166</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. RO: 00779201206903000 0000779-16.2012.5.03.0069, Relator: Convocado Lucas Vanucci Lins, Primeira Turma, Data de Publicação: 04/06/2014 03/06/2014. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>> Acesso em 15 jun. 2017

<sup>167</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, relator: Altino Pedrozo dos Santos, Data de Julgamento: 29/05/2015, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Data de Publicação: 09/06/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-92233020125900000/inteiro-teor-19697474>> Acesso em 15 jun. 2017

condições da deficiência física. Logo, a adequação do meio ambiente de trabalho é dever da empresa que contrata empregados com deficiência física. A tutela legal em questão visa a tornar viável a inserção desse trabalhador no mercado de trabalho e a sua inclusão social, impedindo atos discriminatórios que decorram das limitações físicas do portador de deficiência. Nesse ponto, o art. 93 da Lei n.º 8.213/91, ao estabelecer as cotas a serem observadas pelas empresas que possuam cem ou mais empregados, preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, e prevendo a contratação de empregado substituto portador de condição semelhante, cria um critério para a dispensa desses empregados, impondo nítida restrição ao poder potestativo de rescisão do empregador, pois exige que, antes de ser concretizada a dispensa do empregado reabilitado ou com deficiência, outro trabalhador, em condição semelhante, seja contratado para ocupar o mesmo cargo do dispensado. **DISPENSA DO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.** A rescisão do contrato de trabalho do empregado com deficiência descumpe o objeto da lei se a substituição do trabalhador é feita sem considerar uma equiparação entre as necessidades especiais do empregado dispensado e daquele que assumirá o posto de trabalho. Sob essa óptica é que deve ser interpretada "a contratação de substituto de condição semelhante" prevista no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91.<sup>168</sup>

Pode-se observar que o empregado com deficiência física é despedido não por sua condição física, no entanto deveria ser substituído por empregado em condições semelhantes, mas isso não ocorre, abrindo um precedente para discriminação da sua condição física.

A portaria n. 4.252/15, institui de forma permanente e facultativo o teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região<sup>169</sup>, assim como o CNJ institui no âmbito da Justiça Federal, norma que disciplina sobre o teletrabalho para seus servidores públicos federais.<sup>170</sup>

É visto que o teletrabalho vem ganhando espaço e é de interesse inclusive dos Poderes Judiciários, os mesmos que julgam o assunto quando de interesse de outrem. Mas será que observam o teletrabalho como uma forma de inclusão aos portadores de necessidades especiais? Cada caso é um caso e isso ainda é subjetivo sob os olhos do operador do direito.

<sup>168</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. Recurso ordinário trabalhista n. 779201206903000-0000779-1620125030069. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122605333/recurso-ordinario-trabalhista-ro-779201206903000-0000779-1620125030069>> Acesso em 12 de out. de 2016.

<sup>169</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. In: <http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1170564&action=2>. Acesso em 12 de out. 2016

<sup>170</sup>Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, CNJ aprova regras para servidores do Judiciário trabalharem à distância, 11 de julho de 2016. Disponível em: <[http://sintrajufe.org.br/site/noticias.php?id=13700#.V\\_6o\\_uArK00](http://sintrajufe.org.br/site/noticias.php?id=13700#.V_6o_uArK00)> Acesso em: 12 out. 2016

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, julgou a respeito das dificuldades enfrentadas pelo teletrabalhador portador de deficiência, conforme expõem no seguinte recurso ordinário:

Trabalhador com Deficiência. Medidas de Facilitação do Trabalho. Ausência de Previsão Legal. Improcedência dos Pedidos. Não se discute que a Constituição Federal, como forma de materializar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e o objetivo fundamental da República de assegurar o bem de todos, sem qualquer discriminação (art. 3º, VI), assegura às pessoas com deficiência proteção especial destinada à sua inserção na sociedade (art. 23, II e art. 203, IV). Todavia, conforme bem observado pelo Ministério Público do Trabalho em seu abalizado parecer exarado em primeira instância (fls. 225/232), em razão do princípio constitucional da legalidade (art. 5º, II, CF), basilar do Estado Democrático de Direito, os particulares somente são obrigados a adotar as medidas que lhe sejam determinadas pela lei. E, ainda, conforme restou exaustivamente demonstrado no parecer do i. Parquet trabalhista, não há, no plexo de normas que tutelam as pessoas com deficiência, qualquer determinação que obrigue o empregador a fornecer posto de trabalho em local mais próximo à residência do empregado, a adotar o sistema de teletrabalho, ou ainda a buscar o trabalhador em sua residência e a levá-lo novamente à casa após o expediente, medidas requeridas pela autora recorrente. Portanto, inexistindo determinação legal em tal sentido, a distribuição geográfica dos seus postos de trabalho, a adoção ou não do regime de teletrabalho e o fornecimento de transporte próprio aos empregados são medidas que se inserem no poder diretivo do empregado, assegurado pelo art. 2º da CLT e amparado, ainda, no princípio da livre iniciativa (art. 170, CF), a ele competindo avaliar a oportunidade e conveniência de adotá-las. De se ressaltar que, conforme bem posto pelo membro do MPT no seu parecer retro mencionado, a excessiva tutela dos trabalhadores com deficiência, para além do quanto determinado na legislação, pode, inclusive, ter o efeito inverso, de ampliar a discriminação em face desses trabalhadores, que passariam a ser preteridos no preenchimento dos postos de trabalho a partir de critérios tais como a distância em relação ao local de trabalho. Recurso do reclamado a que se dá provimento.<sup>171</sup>

No caso acima a turma julgadora se deparou com outra problemática, a discriminação entre os teletrabalhadores sem e com deficiência. Até que ponto fornecer recursos, tais como: “buscar o trabalhador em sua residência e a levá-lo novamente à casa após o expediente, “não irá incitar ainda mais a discriminação entre os teletrabalhadores?” Sob essa óptica é importante analisar que o principal intuito é inserir o deficiente no mercado de trabalho, proporcionando uma vida socioeconômica igual aos demais. Não é a intenção

---

<sup>171</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. RO: 00010761320125020049, SP 00010761320125020049. In: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28>> Acesso em 13 de out. 2016.

criar um ambiente discriminatório, no entanto se o empregador não se adequa as exigências da lei e readapta o local de trabalho para receber o seu empregado portador de alguma deficiência, deve o empregado providenciar meios de facilitar seu acesso<sup>172</sup>.

É importante salientar que as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência possuem os mesmos direitos que qualquer outro cidadão, elas possuem os mesmos direitos e deveres, porém não são iguais àquelas que não possuem nenhum tipo de deficiência, daí a aplicação do princípio da isonomia, trazer igualdade na proporcionalidade da sua igualdade ou desigualdade na proporcionalidade da sua desigualdade.

Objetiva-se dar a essas pessoas uma oportunidade de terem uma vida socioeconômica igual a qualquer outra pessoa, incluí-las na sociedade, livres de qualquer discriminação, seja econômica, social, intelectual ou profissional.

---

<sup>172</sup>DARCANHY, Maria Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo, LTr: 2006, p. 80.

## 5 CONCLUSÃO

Ao término da presente pesquisa, pode se observar sobre a temática, aqui abordada, o quão necessário se faz compreender a relevância do teletrabalho como forma de inserir o portador de deficiência no mercado de trabalho, bem como a importância do uso de meios telemáticos para o seu desenvolvimento.

A luta pelos direitos sociais dos trabalhadores pode ser percebida desde a era medieval, revolução industrial e entre outras revoluções que marcaram a história dos direitos sociais da pessoa humana.

Houve o tempo em que ter escravos como mão-de-obra era algo normal, sabiamente algumas pessoas se uniram em um único propósito para extinguir esta barbárie. No Brasil, muito se fala sobre direito dos trabalhadores e direitos sociais principalmente no âmbito político, mas na prática pouco se faz; e razão disso continua-se a questionar a matéria no âmbito legislativo, um reflexo disso é a atual proposta da reforma trabalhista, a qual irá alterar a Lei das Consolidações Trabalhistas.

A Constituição da República Federativa do Brasil, no seu título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no capítulo I, dos direitos e deveres individuais e coletivos, expressos em 78 incisos ao art. 5º gravou aquilo que chamam de direitos fundamentais da pessoa humana; no capítulo II, os direitos sociais, do art. 7º ao 11, direitos esses destinados a uma classe, aos trabalhadores.

A CLT, datada de 1943, consolida as Leis do Trabalho, é um Decreto-Lei aprovado durante o mandato do presidente do Brasil, na época, Getúlio Vargas, o qual hoje é alvo da chamada “ reforma trabalhista ”. Nessa época buscava-se os direitos básicos (jornada de trabalho não excedente a oito horas, salário mínimo, entre outros direitos) do trabalhador.

Com o avanço da tecnologia, por meio de estudos de grandes cientistas, matemáticos e outros profissionais da área da informatização e tecnologia, pode-se chegar na criação do computador e da *internet*.

Hoje a tecnologia é uma grande aliada para o operador de direito, pois os tribunais não são mais atolados de processos de papeis, pois trabalha-se com processo eletrônico. Com o advento da instituição do processo eletrônico nos Órgãos Judiciários do Trabalho, entre outros, tona-se incompreensível não aderir aos avanços dessas novas tecnologias.

A CLT já reconhece o teletrabalho, quando expressa o trabalho prestado a distância ou no domicílio do empregado (teletrabalhador), todavia, a aplicação carece de maiores regulamentações em sentido estrito, dada as suas especificidades por conta do uso de meios telemáticos.

É nítida a dificuldade no ingresso de portadores de deficiência no mercado de trabalho, sua inclusão socioeconômica, ainda que abarcada pela Constituição Federal de 1988, por garantias constitucionais, ou pela lei de cotas, ou com toda a movimentação da Corte Interamericana de Direitos Humanos, ainda assim, parece ser insuficiente diante da discriminação que paira sobre o assunto deficiente e mercado de trabalho.

O teletrabalho para todo tipo de pessoa, em sentido amplo, possui suas vantagens e desvantagens, daí a necessidade de um maior rigor e reforço por parte do legislador quanto a sua forma de aplicação.

O teletrabalho para os portadores de necessidades especiais (deficientes *in latu sensu*) é uma forma de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho quando as empresas não oferecem condições arquitetônicas de qualidade para recepção-las. Não oportunizar essa possibilidade a essas pessoas é privá-las do seu exercício de cidadania; é privá-las de um direito social expresso na Constituição Brasileira.

O teletrabalho tem um caráter vantajoso para o deficiente, principalmente para aquele que encontra dificuldades em se deslocar até o estabelecimento do empregador todos os dias. Contudo, é necessário salientar que dependendo do caso, o teletrabalho ao invés de ser um aliado pode afastar ainda mais o deficiente da inclusão social.

Inserir o portador de necessidades especiais no mercado de trabalho, dando-lhe oportunidades, na medida de suas capacidades laborativas é aplicar na prática os direitos humanos.

Ressalta-se que o objetivo do Direito do Trabalho, do seu ordenamento jurídico e dos seus órgãos que auxiliam a justiça trabalhista é assegurar, ainda que de forma mínima, os interesses do trabalhador, bem como do teletrabalhador, além de proporcionar igualdade de oportunidades para o trabalhador de portador de deficiência.

Salienta-se ainda, que cabe aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário criarem programas de políticas públicas, normas e sanções a fim de coibir toda e qualquer tipo de discriminação contra a pessoa portadora de deficiência.

Portanto, não basta tão somente garantir acessibilidade por meio de rampas, calçadas, etc., é de suma importância colocar os deficientes em igualdade de oportunidades.

Diante das inovações tecnológicas e o aprimoramento dos meios telemáticos fica mais nítido se falar em teletrabalho ou trabalho a domicílio e se for teletrabalho para portadores de deficiência isso pode ser uma ótima solução para diminuir as desigualdades existentes no mercado de trabalho para estas pessoas.

Com o teletrabalho, executado através de meios telemáticos (computador, *notebook*, *smartphone*, *tablet*, *internet*, *chat*, entre outros meios), o empregado poderá desenvolver as atividades laborais de qualquer lugar, desde que devidamente convencionado com seu superior hierárquico.

Ressalta-se que o teletrabalho para alguns setores empregatícios é apenas uma forma organizacional, não excluindo o contrato comum de trabalho ou emprego.

Alguns doutrinadores tendem a interpretar que o teletrabalho é uma espécie de trabalho com contrato próprio, o qual possui os mesmos direitos e deveres de qualquer relação trabalhista, todavia, para ser considerada uma relação de emprego é necessário que estejam presentes os requisitos do artigo 3º da CLT nessa relação.

*A priori* os próprios Órgãos da Justiça do Trabalho em primeira, segunda e terceira instância já fazem uso do regime de teletrabalho para seus servidores públicos, o que também ocorre no Poder Judiciário Federal não



diferente. O conceito de trabalho realizado a distância já está bem afixado no ordenamento jurídico pátrio.

Como um dos principais requisitos do teletrabalho é a produtividade, fica claro o seu benefício como forma e inclusão social, pois é exatamente isso que se busca ao colocar o deficiente no mercado de trabalho, fazendo com que seja produtivo na atividade laboral que comportar sua aptidão física, psíquica, técnica, intelectual, entre outros aspectos pessoais e profissionais.

## REFERÊNCIAS

AGNES, C.; HELFER, I. Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos. 9. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2011.

AGRA, Walber Moura. Direitos Sociais. Tratado de direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 2010.

ALCANTARA, Silvano Alves. Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas. Curitiba: InterSaberes, 2014.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial -15ª ed. – São Paulo: Rideel, 2014. p. 30. Disponível em: <<https://unisc.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788533933064/pages/27>>.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5ª.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.444, de 7 de maio de 2002. Altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10444.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10444.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei n.13.146, 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)> Acesso em: 12 de nov. de 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. In: <http://trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1170564&action=2>. Acesso em: 12 de out. de 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. RO: 00010761320125020049, SP 00010761320125020049. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28>> Acesso em 13 de out. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior Do Trabalho. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)> Acesso em 13 jun. 2017.

Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, CNJ aprova regras para servidores do Judiciário trabalharem à distância, 11 de julho de 2016. Disponível em: <[http://sintrajufe.org.br/site/noticias.php?id=13700#.V\\_6o\\_uArK00](http://sintrajufe.org.br/site/noticias.php?id=13700#.V_6o_uArK00)> Acesso em: 12 out. 2016.

BÜRGER, Lilian Jacobi; KNEBEL, Marcelo Oliveira. Os direitos das pessoas com deficiência: do preconceito à lei nº 13.146/15: lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Direitos humanos e participação política. vol.7. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Os princípios e a nova teoria geral do processo eletrônico. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2014-mar-22/jose-chaves-junior-processo-eletronico-nao-pensado-cabeca-papel>> Acesso em: 10 de Nov. 2016.

CURIA, Luiz Roberto; CÉSPEDES, Livia; NICOLETTI, Juliana (Col). Vade mecum compacto. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DE MASI, Domenico. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Artigo: “Do teletrabalho ao trabalho em rede”, 2008. Disponível em: < <http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/01/artigo-do-teletrabalho-ao-trabalho-em.html>> Acesso em: 10 de nov. 2016.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FERRARI, Irary. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FREDIANI, Yone. Direito do trabalho. Barueri: São Paulo, Manole, 2011.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Wedner Costodio.; LIMA. Direitos humanos e participação política. vol.7. Clóvis Gorczewski (org.) Porto Alegre: Imprensa Livre, 2016

MELLO, Alvaro. Teletrabalho(telework): o trabalho e qualquer lugar e a qualquer hora . Rio de janeiro: Qualitymark Ed: ABRH-Nacional, 1999.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas modalidades. São Paulo: LTr, 2003.

PORTO EDITORA. Dicionário da Língua Portuguesa. Kindle book, 2013.

SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos. 11ª.ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

SEVERO, Valdete Couto. Direito do trabalho e pensamento crítico. Democracia e fascismo no Brasil: elementos para uma reflexão crítica da sociedade do capital. Porto Alegre: HS Editora, 2016.

TROPE, Alberto. A organização virtual e o teletrabalho: impactos do teletrabalho nas organizações. Editora: Qualitymark, 1999.

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, 2015. p.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

## **ANEXO A**

Com a divulgação (dissiminação) dos trabalhadores e isolamento, o teletrabalhador pode cair no sentimento de que a empresa possa vir a esquece-lo: sentir um aumento das dificuldades de promoção, já que não está presente. Estes tipos de dúvidas, de todo homem, são muito comuns e devem ser dissipadas ao máximo pelos superiores e colegas: uma boa fórmula é enviar todos os tipos de informações – formal e informal – ao teletrabalhador, manter contato vivo com reuniões com reuniões e atos (eventos) sociais. (tradução nossa).

## ANEXO B

Modelo de contrato de teletrabalho, nos moldes de Mara Vidigal Darcanchy:

1. Coordenador do teletrabalho: Nome; setor; telefone;
2. Local oficial de trabalho: a informação quanto ao local é necessária para fins:
  3. Licenças ou mudanças de cargo: para assegurar a continuidade do contrato de teletrabalho é necessária tal informação.
  4. Horário de trabalho: sendo este das 9h às 18h, com intervalo de 1h para almoço; necessário o registro das horas de trabalho efetuadas e a indicação do local onde a atividade laboral foi realizada; deverá o teletrabalhador respeitar os horários fixados no contrato para efeitos de posterior indenização; dias trabalhados parcialmente, horas de viagem entre a residência do teletrabalhador até o estabelecimento do empregador são computadas como horas efetivas de trabalho; pagamento de horas extraordinárias aplicável se autorizado pela empresa; subsídio de férias, licenças não remuneradas mediante expressa autorização da empresa empregadora.
  5. Horário flexível: em regra será das 9h às 18h, mas poderá ser modificado a critério do teletrabalhador.
  6. Seguro: O local indicado como para fins de efeito de seguro, respeitando a área em que desempenha as funções, ficando de fora demais áreas da casa.
  7. Saúde e segurança: É necessário um padrão de higiene e segurança, seja na casa onde irá desenvolver as atividades laborais sob o regime de teletrabalho, seja nas instalações da empresa; deverá ser solicitado parecer técnico de expert em higiene e segurança da empresa; os teletrabalhadores assinaram documento de certificação das condições da inspeção, este certificado conterá o seguinte teor:

“Certificado

Eu, (nome do teletrabalhador), certifico que meu escritório doméstico, usado para teletrabalho, obedece os padrões razoáveis de segurança e higiene, inclusive de uso ergonômico do equipamento, e isento a empresa, (nome da empresa) de qualquer responsabilidade por prejuízos à minha saúde ou segurança, resultantes da minha atividade profissional no meu escritório doméstico.

Assinatura do teletrabalhador e data”

8. Formação: É obrigatória a participação em programa de formação de teletrabalho ou trabalho flexível, salvo isenção por escrito, autorizada por coordenador da empresa ou responsável nesta área.

9. Equipamento: É permitido o equipamento da empresa para uso pessoal, desde respeitadas as normas de funcionamento, para fins de preservação do mesmo; vedado o uso do equipamento para fins ilegais, próprios ou de terceiros; o software e hardware adquirido pela empresa continuará sob sua propriedade, devendo ser devolvido quando solicitado; os produtos desenvolvidos pelo teletrabalhador, no serviço da empresa, são de propriedade dessa; a empresa comprará equipamento ao teletrabalhador, por período específico ou até que venha ser solicitado; o equipamento portátil não deve permanecer no escritório do teletrabalhador quando este se deslocar até a empresa; a empresa deverá possuir inventário de seus materiais que saiam da empresa para o local de trabalho do teletrabalhador, bem como disponibilizar formulários de empréstimos de equipamento; o equipamento não cedido ao teletrabalhador para a execução de suas funções deverá ser custeado pela empresa (Ex. fotocópias); cabe a empresa a manutenção dos equipamentos cedidos por ela; o equipamento perdendo sua utilidade deverá ser devolvido à empresa; o teletrabalhador poderá solicitar ajuda técnica da empresa na instalação do equipamento no seu domicílio; sobre a empresa não recai a responsabilidade de reparar, manter ou substituir equipamento de propriedade particular utilizado no trabalho remoto.

10. Visitas: Só poderão ser efetuadas, no local de trabalho do teletrabalhador, mediante autorização desse e com antecedência de três dias

11. Segurança das informações: Os teletrabalhadores não podem comprometer o sigilo e a segurança das informações da empresa.

12. Reembolsos e despesas com o teletrabalho: Custos relacionados às telecomunicações do teletrabalho.

13. Obrigações domésticas: Obrigações doméstica não podem concorrer com as obrigações profissionais, ficando o teletrabalhador comprometido em assegurar tal imposição, salvo casos de emergência.

14. Duração do período de trabalho remoto: O regime de teletrabalho pode ser concedido pelo período de dois anos, podendo ser renovado automaticamente.

15. Rescisão: Qualquer das partes poderão rescindir o contrato de teletrabalho, desde que comunicada essa intenção com a antecedência de trinta dias.

16. Encargos fiscais: São de responsabilidade do teletrabalhador.

17. Leis camarárias: O teletrabalhador é responsável por observar as leis do foro municipal que afete a realização do trabalho no seu domicílio.

18. Cumprimento das cláusulas contratuais: A partes se obrigam de forma recíproca diante das condições impostas no contrato.

19. Foro: As partes convencionam para fins contratuais.

Assinatura e data (do teletrabalhador)

Assinatura e data (responsável pela empresa)



