JUSTIÇA DO TRABALHO: GARANTIA DA EFETIVIDADE DO TELETRABALHADOR NOS ÓRGÃOS DO JUDICIÁRIO

Diogo Severino Ramos Da Silva[1]

Paulo Rodrigo Lopes De Oliveira[2]

Gerson Fernandes Ângelo[3]

Fecha de publicación: 01/07/2018

Sumário: Introdução. **1.** Requisitos do Empregado. **2.** Teletrabalho. **3.** O Teletrabalho no Brasil. - Considerações Finais. – Referências.

Resumo: Este trabalho tem como objetivo identificar as garantias da efetividade do teletrabalhador no serviço público na Justiça do Trabalho. Com a implantação do novo método de trabalho à distância que ainda está na fase experimental espera-se que o custo benefício com o passar dos anos se justifique. Os procedimentos técnicos utilizados foram pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, apontando para existência de vários mecanismos para monitorar o teletrabalhador e verificar se as metas estão sendo atingidas, e que todo esse monitoramente que

[1] Advogado, Professor e Coordenador do curso de Direito da Faculdade Joaquim Nabuco. Paulista, Pernambuco, Brasil.
diogoramos.adv@gmail.com

[2] Advogado, Professor do curso de Direito da Faculdade Joaquim Nabuco. Paulista, Pernambuco, Brasil.
rodrigolopeslp1@gmail.com

[3] Estatístico, graduando em Direito pela Faculdade Joaquim Nabuco. Paulista, Pernambuco, Brasil.
gerson.fernandes@hotmail.com

é feito ao servidor que aderir a essa modalidade de trabalho, procura não violar os direitos constitucionais que são garantidos pela Constituição Federal.

Palavras-chave: Trabalho. Teletrabalho. Efetividade. Justiça do Trabalho.

INTRODUÇÃO

A história da humanidade foi se constituindo por diversos sentidos. Com a globalização cada vez mais as barreiras geográficas estão sendo reduzidas aproximando novos mercados e novas possibilidades laborais. Essas mudanças vêm afetando significativamente as relações humanas e as estruturas das relações laborais. O ser humano se vê cada vez mais dependente da utilização da internet, a rede mundial de computadores, através de compartilhamento de informações, dados e vídeos.

Através dos computadores e telefones móveis, se pode oferecer e executar serviços em qualquer lugar do mundo, em tempo real, e o que é pior, sem interferência de qualquer órgão de proteção sindical, Ministério Público ou qualquer órgão governamental. Na era da informação o trabalhador está em condições de fazer tudo o que fazia de forma presencial, porém de forma telemática, segundo o dicionário de português Aurélio (2015), telemática significa: "conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicação". Para a Ciência do Direito, esses desafios também subsistem, pois o Direito não acompanha no mesmo ritmo as transformações pela qual passa a sociedade na era da informação.

Um grande problema que os trabalhadores irão se deparar será com as constantes atualizações tecnológicas, e terão que passar por constantes aprendizagens, caso isso não ocorra possivelmente ficarão excluídos do novo cenário mundial. Cada vez mais as pessoas estão conectadas em rede sociais e aplicativos de texto, difícil encontrar quem não tem um telefone móvel no Brasil, os dados da Anatel indicam que o Brasil terminou Março de 2016 com 257,8 milhões de celulares e densidade de 125,42 cel/100 hab. Com isso começaram a surgir os vínculos laborais em que a prestação de serviço está fora da empresa, fora da vista do empregador, e o trabalho é prestado através do compartilhamento de informações via telemática,

À medida que os empregadores robotizam mais as empresas, na qual absorvem o trabalho repetitivo, restam sem sombra de dúvidas aos trabalhadores o monopólio dos trabalhos criativos, que empenham mais o cérebro do que o físico, ou seja, os músculos. Podemos verificar dessa

pequena incursão a necessidade de uma regulamentação de jornada de trabalho para tipos específicos de trabalho (o teletrabalho, por exemplo).

Segundo a Organização Internacional do trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contanto pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, segundo a Resolução CSJT Nº 151 (BRASIL, 2015) decide incorporar a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Os órgãos do judiciário do trabalho instituíram de forma experimental o teletrabalho tendo como um dos objetivos aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízos da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados.

Diante desta realidade meu problema de pesquisa é: Quais as garantias da efetividade do teletrabalhador nos órgãos do judiciário do trabalho?

Um grande desafio para o Poder Judiciário vai ser a implantação do teletrabalho nos Órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus e garantir a qualidade, a produtividade e a efetivação dos seus servidores que participarão do teletrabalho nos cumprimentos das metas e da adequação do trabalho à distância, visto que, é uma experiência nova e como todo início de implantação de uma nova metodologia existe as adequações e isso faz com que a produtividade seja afetada.

Diante disto meu objetivo geral do presente trabalho é identificar as garantias da efetividade do teletrabalhador nos Órgãos do Judiciário do Trabalho, e tem como objetivos específicos: Identificar os objetivos do teletrabalho Órgãos do Judiciário do Trabalho; Descrever as garantias da efetividade do teletrabalhador nos Órgãos do Judiciário do Trabalho; e por fim verificar se o teletrabalhador pode ser fiscalizado pelo empregador a qualquer momento, inclusive com definição de metas.

A forma de abordagem utilizada foi a pesquisa qualitativa. O objetivo foi uma pesquisa descritiva. Os procedimentos técnicos utilizados foram pesquisa bibliográfica e pesquisa documental.

Com a implantação facultativa do teletrabalho nos órgãos do Judiciário do Trabalho podemos observar que é uma decisão que a tendência é que todos os órgãos adotem tal medida, visto que, o teletrabalho já é implantado por várias empresas em vários setores da economia.

Como uma forma de otimizar a produtividade e melhorar a eficiência no serviço público além de possibilitar a redução de custos operacionais, procura-se cada vez mais possibilitar a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

A implantação do teletrabalho no serviço público é recente como, por exemplo, a resolução nº 568 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de projeto-piloto, no Supremo Tribunal Federal, a Minuta de Resolução Administrativa (BRASIL,2012) e a Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL,2016).

O presente trabalho visa contribuir para que seja difundido o teletrabalho nos serviços públicos e demostrar as garantias dos cumprimentos das metas do teletrabalhador nos Órgãos do Judiciário do Trabalho

Para o desenvolvimento desse trabalho nós divididos em três capítulos. O primeiro Capítulo aborda os requisitos do empregado, conceitua empregado, diferencia relação de trabalho e relação de emprego e definem quais são os requisitos da relação de emprego; no segundo Capítulo tratamos das definições de teletrabalho, a origem do teletrabalho, a aplicação do teletrabalho em alguns países e fazemos uma comparação do teletrabalho com outros países; o terceiro Capítulo aborda as legislações existentes, fazemos uma distinção entre teletrabalho e trabalho em domicílio, mostramos as vantagens e desvantagens do teletrabalho no Brasil e finalizamos mostrando a atualidades do teletrabalho no Poder Judiciário de Pernambuco.

1. REQUISITOS DO EMPREGADO

Neste capítulo iremos discorrer sobre o conceito de empregado, fazer a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego e analisar quais são as características da relação de emprego e definir os elementos que caracterizam como requisitos a relação empregatícia no Brasil.

Para conceituar empregado iremos buscar sua definição no artigo 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 no qual faz a seguinte definição “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Podemos definir relação de trabalho como sendo qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem,

mediante o pagamento de uma contraprestação. Podemos afirmar que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.

Em outras palavras, podemos afirmar que toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. Podemos observar que a relação de emprego possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo.

É bilateral, quer no sentido de depender da vontade de duas ou mais pessoas, quer no sentido de que as enlaça, simultaneamente, em uma teia, mais ou menos complexa, de prerrogativas e deveres. É onerosa, porque dela resultam obrigações recíprocas para os contratantes. É sinalagmática e comutativa, porque esses direitos e obrigações nascem a partir do momento em que a relação jurídica se constitui, dentro do pressuposto de equivalência perfeita entre os encargos assumidos pelo trabalhador e pelo empresário, um em face do outro.

1.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante da combinação dos artigos 2º e 3º Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, podemos extrair os elementos necessários para a caracterização da relação empregatícia.

O artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943, p.1), reza, "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" e o artigo 3º do mesmo decreto diz que "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Tais elementos são, portanto:

- Trabalho por pessoa física;
- Pessoalidade
- Não eventualidade;
- Onerosidade;
- Subordinação.

No trabalho por pessoa física para que seja caracterizada a relação de emprego, o trabalho deverá ser prestado sempre por pessoa física, não podendo o empregado ser pessoa jurídica. Na pessoalidade o serviço tem que ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser

substituído por outro. Como podemos observar o contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado.

A relação de emprego, no que atine o empregado, reveste-se de caráter de infungibilidade, ou seja, devendo o empregado executar os serviços pessoalmente. Não é uma das tarefas mais fáceis conceituar o trabalho não eventual para os operadores do Direito. Existem algumas teorias para determinar o real sentido do trabalho não eventual, a teoria que prevalece é a Teoria dos Fins do Empreendimento, na qual considera trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa.

A prestação de serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o empregado passa a fazer parte integrante da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho não eventual. Na onerosidade a principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços, contratados. Em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados (remuneração).

A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados. A prestação de serviços a título gratuito descaracteriza a relação de emprego, apenas configurando relação de trabalho, como ocorre no caso do trabalho voluntário (Lei 9.608/1998).

O empregado é subordinado ao empregador. No entanto, essa subordinação não é econômica, pois o empregado pode, muitas vezes, possuir situação financeira superior a do seu empregador (como acontece com alguns atletas de futebol). Também não se trata de subordinação técnica, considerando que o empregado, por vezes, detém a técnica de trabalho que seu empregador não possui. A subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

Em função do contrato de emprego celebrado, passa o empregado a ser subordinado juridicamente ao empregador, devendo o trabalhador aceitar as ordens e determinação emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidade ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas.

1.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E A EC 45/2004

Seguramente, a mais importante inovação trazida pela EC 45/2004 foi a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, conforme o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar : as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; Conforme já explicitado neste capítulo, relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviço para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação.

Podemos afirmar, portanto, que a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma espécie. Em outras palavras, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

Quando se fala, portanto, relação de trabalho, incluem-se a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário, estágio e a relação de trabalho institucional. Cabe ressaltar que após a EC 45/2004, em função da nova redação conferida ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, passou a Justiça do Trabalho a ter competência para processar e julgar qualquer relação de trabalho e não só a relação de emprego.

Nessa esteira, um pedreiro, um jardineiro, um pintor, um marceneiro ou qualquer outro profissional autônomo que não receber pelos seus serviços prestados, embora não seja empregado do tomador de serviços em função da ausência de subordinação, ajuizará eventual demanda perante a Justiça do Trabalho.

Logo, o Poder Judiciário Trabalhista passa a ter competência para análise de todos os conflitos decorrentes da relação de trabalho em sentido amplo. Para enriquecer o nosso trabalho vamos transcrever a opinião de alguns doutrinadores em relação ao tema abordado. Segundo Coutinho (2012, p.133-134) , Juiz do Trabalho em Brasília – Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho – Anamantra.

> Havendo relação de trabalho, seja de emprego ou não os seus contornos serão apreciados pelo juiz do trabalho. Para os demais casos evidentemente, aplicará a Constituição e a legislação civil comum, considerando que as normas da CLT regulamentam o pacto entre o empregado e o empregador. Como consequência, a Justiça do Trabalho passa a ser o segmento do Poder Judiciário responsável pela análise de todos os conflitos decorrentes da relação de trabalho em sentido amplo.

> Os trabalhadores autônomos, de um modo geral, bem como os respectivos tomadores de serviço, terão as suas controvérsias conciliadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Corretores, representantes comerciais, representantes de laboratórios, mestres de obras, médicos, publicitários, estagiários, contratados pelo poder público por tempo certo ou por tarefa, consultores, contadores, economistas, arquitetos, engenheiro, dentre tantos outros profissionais liberais, ainda que não empregados, assim como as pessoas que locaram a respectiva mão de obra (contratantes), quando do descumprimento do contrato firmado para a prestação de serviços, podem procurar a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos que tenham origem em tal ajuste, escrito ou verbal. Discussões em torno dos valores combinados e pagos, bem como a execução ou não dos serviços e as sua perfeição, além dos direitos de tais trabalhadores, estarão presentes nas atividades do magistrado do trabalho.

Compartilhando a opinião de outro doutrinador temos que, segundo Nascimento (2012, 26-27):

> Pensamos, em linhas gerais, que toda relação de trabalho para a qual a competência agora é da Justiça do Trabalho, deve preencher requisitos básicos:
>
> a) profissionalidade, o que significa que se trata de um serviço prestado profissionalmente e não com outra intenção ou finalidade, pressupondo, portanto, remuneração;
>
> b) pessoalidade para significar que o trabalho deve ser prestado por pessoa física diretamente, sem auxiliares ou empregados, porque, neste caso, teríamos na figura do prestador um verdadeiro empregador;
>
> c) a própria atividade do prestador do serviço como objeto do contrato, ou, no caso de resultados contratados pelos serviços, a
>
> preponderância destes aspectos, dos serviços, sobre outros, com o que ficariam fora da competência do judiciário trabalhista os contratos de fornecimento e incluídas as pequenas empreitadas de serviços;
>
> d) a subordinação ou não passa a não definir a competência, porque o judiciário trabalhista será competente em ambos os casos, influindo, se os serviços forem subordinados, para o enquadramento jurídico diante do poder de direção sobre o mesmo exercido, levando-o para a esfera da relação de
>
> emprego e se inexistente a subordinação, competente, também, será a Vara do Trabalho, porém para apreciar a questão como prestação de serviços autônomos ou outra;
>
> e) a eventualidade ou não, igualmente, passa a não ter importância sob a perspectiva da competência, porque se os serviços forem contínuos ou não eventuais, estar-se-ão no âmbito da relação de emprego, e se forem eventuais estarão na esfera da prestação de serviços eventuais, em ambos os

> casos competente à Justiça Trabalhista, mudando, apenas o enquadramento jurídico a ser dado ao caso concreto.

Para enriquecer o nosso trabalho monográfico trazemos a opinião de outro doutrinador, Brandão (2005, p. 6).

> Por isso, pode-se perfeitamente concluir que a Justiça Especializada deixa de ser a "justiça do trabalho" na adjetivação que tradicionalmente se lhe dava, no sentido de corresponder à justiça que envolve o labor de natureza subordinada, para significar, desta feita, a "justiça dos trabalhos", isto é, das variadas formas de trabalho independentemente do direito material aplicável.
>
> A expressão utilizada (relação de trabalho) representa o vínculo que se estabelece entre a pessoa que executa o labor – o trabalhador propriamente dito, o ser humano que empresta a sua energia para o desenvolvimento de uma atividade – e a pessoa jurídica ou física que é beneficiária desse trabalho, ou seja, aufere o resultado proveniente da utilização da energia humana por parte daquele.
>
> Estariam aí incluídas as atividades executadas por trabalhadores das mais variadas espécies: além daquela de natureza subordinada, que já era tradicionalmente submetida ao crivo de apreciação desse ramo do Judiciário, ter-se-ão, agora, as diversas outras modalidades que ficaram afastadas, a exemplo daquele realizado pelo trabalhador autônomo; pelo trabalhador eventual; pelo trabalhador que executa serviço de natureza gratuita (na hipótese de lesão à integridade física, por exemplo); pelo estagiário (da qual advêm efeitos, patrimoniais ou não, em virtude dos quais pode possuir uma demanda em face do tomador dos seus serviços – expressão utilizada para identificar a pessoa que obtém o resultado da atividade por ele executada), como o seguro para cobertura de acidentes pessoais que por lei está a cargo da pessoa jurídica que o contrata.
>
> O representante comercial e o empresário, neste caso quando presta serviços individualmente para pessoa física ou jurídica, sem o auxílio de terceiros, também são outros exemplos.

Discute-se na doutrina se a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho alcançaria também a relação contratual de consumo, reguladas pelo Código de Defesa do Consumidor Lei 8078 (BRASIL, 1990).

O Código de Defesa do Consumidor possibilita que a relação de consumo também tenha por objeto a prestação pessoal de serviços, art. 3º, § 2º, da Lei 8078 (BRASIL, 1990). Pois bem, nessa hipótese, a relação jurídica formada entre o prestador do serviço (fornecedor) e o destinatário do mesmo serviço (consumidor) apresenta-se sob dois ângulos distintos.

Caso o litigio entre o fornecedor e o consumidor envolva relação de consumo, ou seja, a discussão gire em torno da aplicação do Código de Defesa do Consumidor, entendemos que a Justiça do Trabalho não terá competência para processar e julgar a demanda, uma vez que a pretensão deduzida em juízo não está afeta à relação de trabalho.

Todavia, se o litígio entre o prestador de serviços e o consumidor abranger a relação de trabalho existente entre ambos, como no caso de não recebimento pelo fornecedor pessoa física do numerário contratado para a prestação dos respectivos serviços, não há duvida de que a justiça do Trabalho será competente para processar e julgar a demanda.

A competência da Justiça do Trabalho abrange, dentre outras matérias, julgar todas as causas envolvendo trabalhadores sem vínculo empregatício (de representação comercial, corretagem, transporte, empreitada, parceria, cooperativas de trabalho, servidores públicos submetidos ao regime estatutário); representação sindical (envolve as causas sobre eleições sindicais, criação, cisão, fusão de sindicatos, cobrança de contribuições, criação e desmembramento de sindicatos, conflitos decorrentes de base territorial do sindicato, enquadramento sindical); processos relacionados às penalidades administrativas impostas aos empregadores por fiscais do trabalho; indenização por dano moral e patrimonial decorrentes da relação de trabalho; os atos decorrentes de greve; o habeas corpus; o habeas data; mandado de segurança; os litígios que tenham origem nos seus próprios atos ou sentenças.

Fez-se aqui uma análise genérica do inciso I do art.114 da Constituição Federal introduzido pela Emenda Constitucional n°45/2003, o qual é considerado de suma relevância na ampliação da Justiça do Trabalho, que além de expandir a competência laborativa, manteve o poder normativo da Justiça Trabalhista, tendo em vista que o objetivo primordial é o equilíbrio entre o capital e o trabalho, onde o trabalhador não busca apenas assegurar seu direito, mas também recuperar sua dignidade e respeito que lhe são devidos como pessoa humana.

2. TELETRABALHO

Não existe uma unanimidade em relação à definição do teletrabalho, vários autores definem de forma diversa, como por exemplo, podemos citar alguns deles. É certo que com o passar dos anos e com a consolidação do teletrabalho tanto na iniciativa privada como nos órgãos públicos a definição de teletrabalho irá se consolidar, visto que cada vez mais as empresas e os órgãos públicos estão adotando essa nova metodologia de

trabalho. A flexibilização do direito do trabalho significa utilizar as tecnologias da informação em favor do trabalhador, criando novas formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho, justificando-se, assim, adaptações no direito do trabalho para a realização de uma efetiva justiça social.

Segundo Estrada (2014, p.15):

> 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 a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Da mesma forma para autora Goulart, a definição de teletrabalho está em processo de formação evolutiva, não existindo um consenso por parte dos estudiosos do assunto. A autora em sua obra adotará os conceitos apontados por Nilles (1997, p. 36), segundo o qual "o teletrabalho é o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa. O teletrabalho é alguém que usa computadores e telecomunicações de modo a superar as restrições tradicionalmente impostas"

A Organização Internacional do Trabalho – OIT definiu em 1999 que o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contanto pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Em 2001, a European telework Online – ETO definiu que o teletrabalho ocorre quando as tecnologias da informação se aplicam para possibilitar a realização do trabalho longe de seus resultados são necessários, ou à distância de onde o trabalho seria convencionalmente realizado, alterando a geografia aceita de trabalho. Essa definição tem sido a mais amplamente aceita, tanto por acadêmicos quanto por executivos e consultores organizacionais.

2.1 ORIGEM

Há indicações de que a utilização das telecomunicações no trabalho surgiu em 1857, nos Estados Unidos, na Companhia Estrada de Ferro Penn, que usava o seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central em Chicago. A empresa se tornou um grande complexo de operações descentralizadas, sem que o mundo imaginasse que haveria uma tecnologia capaz de conectar todo o planeta.

Apesar de muitas das atividades de teletrabalho ou trabalho remoto terem sido documentadas na Europa, particularmente em artigos acadêmicos ou publicações especializadas, sabe-se que a sua prática tem sido predominantemente adotada nas empresas privadas, porém tendo um pequeno crescimento na administração pública europeia. Os primeiros teletrabalhadores europeus surgiram nos anos 80 e as primeiras ações na comunidade europeia relativa à sua promoção, pesquisa e financiamento, datam de 1989.

Já nos Estados Unidos, é expressivo o crescimento do número de empresas privadas e públicas que adotam o modelo de teletrabalho ou trabalho remoto. Cerca de 80 das 100 melhores empresas norte americanas para se trabalhar, segundo a revista Fortune (The Best Place to Work) utilizam esta modalidade.

2.2 O TELETRABALHO E A APLICAÇÃO EM ALGUNS PAÍSES

O teletrabalho já é adotado por diversos países, principalmente na Europa apesar disso espera-se que haja um crescimento de teletrabalhadores tanto no setor privado como no setor público em outros países e segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT : Alemanha, Argentina, Austrália, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Portugal e Brasil.

A seguir análise do teletrabalho em alguns países

2.2. 1 PORTUGAL

No Código do Trabalho Português existe uma subseção específica que disciplina a modalidade de teletrabalho, diferente do Brasil que a Consolidação das leis do Trabalho não disciplina o trabalhador na modalidade de teletrabalho.

O Código do Trabalho Português regulamenta o teletrabalho entre os artigos 165 a 171. No artigo 165 os legisladores portugueses definiram o teletrabalho como sendo “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Já o artigo 166 discorre sobre regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. Segundo o Código do Trabalho Português a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. A privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho é disciplinada no artigo 170. Uma das desvantagens do teletrabalho é o isolamento em relação aos colegas de trabalho, então para diminuir esse problema em

Portugal o teletrabalho é realizado em centros comunitários instalados em bibliotecas ou escolas. Eles adotaram essa ideia para evitar uma das desvantagens do teletrabalho – o isolamento do individuo.

2.2.2 ESPANHA

Na Espanha foi regulamentado o teletrabalho com efetivação do Real Decreto nº 03 de 2012. Segundo o jurista espanhol Jesus Lahera Fortaleza. Doutor em Direito do Trabalho pela Universidad Autónoma de Madrid e professor da Universidad Complutense, o decreto foi promulgado como reação à crise econômica da Espanha, com o objetivo de flexibilizar as relações trabalhistas no país. Anteriormente, explicou o jurista, a legislação espanhola não estimulava o teletrabalho, diferentemente de outros países europeus como França, Portugal e Itália.

O teletrabalho na Espanha é aquele prestado na residência ou em local escolhido pelo trabalhador, a partir dessa definição vários questionamentos foram feitos pelos envolvidos no Direito do Trabalho no país. Um dos questionamentos foi como a empresa irá garantir a efetivação do trabalhador na modalidade de teletrabalho. Outro questionamento foi, já que o trabalho será realizado no domicílio do trabalhador, direitos fundamentais poderiam ser relativizados, como por exemplo: proteção da intimidade e inviolabilidade de domicílio, problemas práticos como controle de jornada foram levantados e ainda não foram resolvidos.

Outro aspecto levantado que preocupam os especialistas espanhóis é, por exemplo, como será a fiscalização do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, visto que a inviolabilidade do domicílio não permite que a empresa entre nas casas dos trabalhadores, dessa forma, diz o especialista, Fortaleza (2012, p.12), "O trabalhador acaba sendo responsável pela própria saúde", ao explicar que trata-se da inversão da lógica da responsabilidade objetiva do empregador diante de riscos de doenças e acidentes de trabalho.

De outra parte, a ação sindical também é prejudicada, uma vez que o teletrabalhador isola-se em sua casa, e a atuação coletiva pressupõe o encontro e a convivência em um mesmo local de trabalho. "Há uma espécie de virtualização da ação sindical", explicou Forteza (2012, p. 15) "Utilizam-se ferramentas como chats, e-mails, até mesmo assembleias virtuais. Mas a legislação espanhola ainda não reconhece essas instâncias", ressaltou. "Essa relação é muito complicada. O fato é que, em termos jurídicos, ainda existem muitas dúvidas", frisou o jurista.

2.2.3 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Na Europa o teletrabalho é muito utilizado e nos Estados Unidos, é expressivo o crescimento do número de empresas privadas e públicas que adotam o modelo de teletrabalho ou trabalho remoto. Cerca de 80 das 100 melhores empresas norte americano para se trabalhar, segundo a revista Fortune (The Best Place to Work) utilizam esta modalidade.

Nos Estados Unidos o termo utilizado para teletrabalhador é *telecommuting*, As empresas nos Estados Unidos por possuírem muitas filiais espalhadas pelo mundo, possuem teletrabalhadores transacionais, que são teletrabalhadores que trabalham em outros países principalmente na Índia, Coréia do Sul, México e algumas vezes até no Brasil.

Nos EUA o teletrabalho começou a ganhar força nos anos 90 quando foram promulgadas a Lei Clean Air Act e a lei n. 3923. A primeira está relacionada à limpeza do Ar e a segunda concedia bônus às empresas que reduziam o número de trabalhadores que se deslocavam até a sede da empresa. É interessante observar que a ideia do teletrabalho nos EUA veio com o intuito de diminuir os problemas ambientais como a poluição do ar e os problemas das grandes cidades como o congestionamento assim como aumentar a produtividade dos trabalhadores. Algumas empresas americanas para evitarem as desvantagens do teletrabalho, como o afastamento do convívio social do trabalhador; exige que os empregados após seis meses de trabalho retornem por um ano para a sede da empresa.

2.2.4 COMPARAÇÃO COM OUTROS PAÍSES

No Brasil o artigo 6 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Segundo o artigo 6 do Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943, p.2):

> 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.
>
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Mesmo com a equiparação do trabalho presencial com o trabalho na modalidade teletrabalho existem muitos questionamentos em relação a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, saúde, horas extras, etc. E por outro lado também existem questionamentos por parte dos

empregadores em relação a efetividade do trabalho, visto que, inviolabilidade do domicílio não permite que a empresa entre nas casas dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho. Como podemos observar não existem na consolidação das Leis do Trabalho artigos disciplinando o teletrabalho, diferente da legislação de Portugal que tem uma subseção específica sobre o teletrabalho. Como no Brasil, na Espanha também existem muitos questionamentos em relação ao teletrabalho, tanto na questão de direitos dos teletrabalhadores como também nos direitos dos empregadores, haja vista que terão que controlar os teletrabalhadores à distância, visto que a Constituição Federal garante a inviolabilidade de domicílio não permitindo que a empresa entre nas casas dos trabalhadores que trabalham na modalidade de teletrabalho.

Nos Estados Unidos o *telecommuting*, que é o termo utilizado para o teletrabalho, já está bastante consolidado, visto que a legislação incentiva às empresas que contratam os trabalhadores que trabalham na modalidade de teletrabalho. A finalidade é fazer com que os trabalhadores não se desloquem das suas casas para as empresas evitando os congestionamentos e reduzindo a poluição do meio ambiente, já que não utilizarão seus veículos para se deslocarem para as empresas. O governo brasileiro ainda não despertou para essa modalidade de trabalho como nos Estados Unidos com oferecimento de bônus para as empresas. No setor público já existem algumas legislações sobre o teletrabalho, mas alguns órgãos ainda estão na fase experimental.

3. O TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, considera-se que o modelo de teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando foi realizado o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectiva de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio. No dia 29 de julho de 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT e segundo esta entidade, o Brasil contava em 2008 com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Hoje, 23% dos trabalhadores do setor privado, trabalham remotamente, segundo o Instituto Market Analysis. Além da implantação do teletrabalho no setor privado podemos observar que cada vez mais há uma tendência de expansão do modelo de teletralho no setor público, como por exemplo, no Poder Judiciário do Trabalho.

Para os autores do livro Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas, os servidores públicos, juízes, desembargadores, dentre outros, podem

trabalhar remotamente do local que desejarem, acessando o sistema de internet dos órgãos a que são vinculados.

Ainda para os autores, tamanha é a tendência da modalidade na seara pública que o Tribunal Superior do Trabalho divulgou , em julho de 2012, a Resolução nº 109 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dispondo sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O Supremo Tribunal Federal a título de projeto-piloto implantou o teletrabalho de acordo com a Resolução N° 568 (BRASIL, 2016), visando a necessidade de otimizar/alavancar a produtividade à instrução de processos e a outros trabalhos do STF, e também visando as vantagens e benefícios para a administração, para o servidor e para a sociedade.

Como forma de garantir a efetividade do servidor o STF fixará metas de desempenhos para o servidor conforme o artigo 4 da Resolução n° 568 (BRASIL, 2016 p.1), "A fixação de metas ou de indicadores de produtividade, desempenho e eficiência, bem como a verificação da viabilidade tecnológica são pré-requisitos para a implantação do teletrabalho na unidade".

As metas de desempenho dos servidores do projeto-piloto do teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores aos dos servidores que não participarão do projeto-piloto e exerçam a mesma atividade, conforme o artigo 5 da Resolução n° 568 (BRASIL, 2016).

Parágrafo único. As chefias imediatas estabelecerão as metas e os prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

A Minuta de Resolução Administrativa que Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho diz que é requisito para implantação do teletrabalho a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TST e que os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

Não é qualquer função que será permitida a realização do teletrabalho, só será permitida a função que possa ser mensurado objetivamente o desempenho do servidor.

O art 4° da A Minuta de Resolução Administrativa estabelece que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo,

15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), de acordo com a Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016), seguindo a mesma linha do Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça instituiu o teletrabalho de forma experimental, por até um ano, estando sua continuidade vinculada à análise dos resultados apurados, visando o aumento da produtividade e, paralelamente, a motivação dos servidores, possibilitando, ao mesmo tempo, melhorias na qualidade de vida dos servidores e economia de tempo e custo com deslocamentos e ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento. A realização do teletrabalho é restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

A produtividade dos servidores em regime de teletrabalho deve apresentar um incremento, nunca inferior a 15% (quinze por cento).

3.1 LEGISLAÇÃO

Em 2011 a Lei 12.551 (BRASIL, 2011) alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), equiparando o trabalho presencial ao trabalho realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, como poderemos observar o que reza o artigo seu parágrafo único.

Segundo o artigo 6 do Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943, p. 2):

> 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.
>
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

O Supremo Tribunal Federal – STF, com a Resolução n° 568 (BRASIL, 2016), também implantou no início de 2016 o modelo de teletrabalho a título de projeto-piloto, como poderemos observar o artigo 1º da Resolução n° 568 (BRASIL, 2016, p. 1).

> Fica instituída, a título de projeto-piloto, a realização de atividades e atribuições fora das dependências físicas das unidades administrativas do Supremo Tribunal Federal, na modalidade de teletrabalho, pelos servidores integrantes do seu Quadro de Pessoal.

O Conselho Nacional de Justiça, considerando a experiência bem-sucedida nos órgãos do Poder Judiciário que adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do trabalho, do Conselho Superior da do Trabalho e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região Justiça regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, como podemos observar na Resolução CNJ Nº 227 (BRASIL, 2016).

De acordo ainda com a Resolução CNJ Nº 227 (BRASIL, 2016), as atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), segundo a Resolução CSJT Nº 151 (BRASIL, 2015) decide incorporar a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Os órgãos do judiciário do trabalho instituíram de forma experimental o teletrabalho tendo como um dos objetivos aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízos da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados e no artigo 2º, inciso I, define o que é teletrabalho, segundo o que reza o artigo 2º, inciso I "Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com a utilização de recursos tecnológicos".

Essa definição de teletrabalho dada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho é mais concisa do que a definição dada pela Organização Internacional do trabalho (OIT) e por maioria dos doutrinadores, no qual ainda não conseguiram chegar a um consenso sobre a definição de teletrabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) adota e regulamenta o teletrabalho no âmbito da instituição através da Resolução Administrativa TRT nº 05 (BRASIL, 2016). Com a decisão, busca-se aumentar a produtividade e, paralelamente, atrair e motivar os servidores, possibilitando melhorias na qualidade de vida e economia de tempo e custo de transporte, bem como, ampliar a possibilidade de trabalho àqueles com dificuldade de locomoção e contribuir com os programas de responsabilidade socioambiental da instituição.

Já são 30 servidores de oito unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) atuando no teletrabalho. Em março deste ano, o TRT-PE adotou e regulamentou a modalidade no âmbito da instituição através da Resolução Administrativa TRT nº 052 (BRASIL, 2016), visando aumentar

a produtividade e, paralelamente, atrair e motivar os servidores, possibilitando melhorias na qualidade de vida e economia de tempo e custo de transporte.

Algumas unidades já estão participando de forma experimental com seus funcionários trabalhando na modalidade de teletrabalho;

Entre as unidades participantes estão a Vara do Trabalho (VT) de Carpina, 3ª VT de Caruaru, 2ª VT de Igarassu, 2ª VT de Petrolina e 5ª VT do Recife, além dos Gabinetes dos desembargadores Nise Pedroso Lins, Ruy Salathiel e Paulo Alcântara. Todas adotaram como meta comprovar um aumento de, no mínimo, 15% na produtividade. O teletrabalho está sendo adotado, inicialmente, de forma experimental por até um ano, podendo ser continuado caso apresente bons resultados.

3.2 DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICILIO

A distinção entre teletrabalho e trabalho em domicílio é bastante sutil. O teletrabalho consiste no trabalho realizado à distância em que o controle da atividade se dá com auxílio dos instrumentos de telemática, como a internet e os sistemas de telefonia. O trabalho em domicílio é aquele realizado na ou a partir da residência do empregado, no qual o controle da sua atividade não é feito diariamente mediante contato direto entre empregado e empregador, mas de forma esporádica, mediante visitas ou por ocasião da entrega da produção.

Trabalho em domicílio é o realizado na moradia do empregado. Entende-se como domicílio da pessoa natural o lugar onde ela estabelece a sua residência definitiva (CC, art. 70). Os artigos 6º (com redação dada pela Lei a Lei 12.551 (BRASIL, 2011, p. 2) e 83, ambos da CLT, estabelecem que:

> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
>
> Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

O exemplo típico de trabalho em domicilio é o da costureira que realiza seu ofício em casa, na sua residência, não havendo controle, pelo empregador, da jornada do obreiro (que labora na hora que bem entender, em geral conciliando as atividades domesticas com as profissionais), mas tão

somente fiscalização sobre a produção efetuada. Apesar do trabalho em domicilio do empregado ser executado fora da fiscalização instantânea e imediata do empregador, haverá subordinação, pois o empregador controlará a produção, a data de entrega, a qualidade do produto confeccionado etc. No trabalho em domicilio, apesar dos familiares poderem colaborar com o trabalho desenvolvido pelo empregado, o vinculo se estabelece diretamente com o empregado contratado, salvo se contratados vários membros da família para trabalharem em sua residência para o mesmo empregador.

O trabalho em domicilio também pode ser executado em oficina de família (conforme estabelece o art. 83 da CLT) sempre percebendo o empregado, pelo menos, um salario mínimo por mês, mesmo que a produção não alcance tal valor, conforme imposição constitucional (CF/1998, art. 7º, IV). Vale destacar que a Lei 12.551 (BRASIL, 2011) alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), passando a regular o trabalho subordinado a distancia desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Por sua vez, a mesma Lei acima mencionada acrescentou ao art. 6º um paragrafo único, passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

É possível identificar inúmeras vantagens decorrentes pelo uso do teletrabalho, essas vantagens não se limitam apenas para o teletrabalhador atingindo também as empresas que adotam essa modalidade, assim como a sociedade e o governo.

Para o teletrabalhador identificamos algumas vantagens como, por exemplo, a redução de custos com alimentação, transporte e vestuário, além de dispor de uma melhor forma para conviver com seus familiares. Ainda mais vantajosa é a prerrogativa de possuir maior facilidade em determinar seu estilo de vida e de trabalho, reduzindo o tempo de locomoção para o trabalho, principalmente para os portadores de deficiências físicas.

Alguns autores se pronunciam sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, para o enriquecimento da obra vão destacar algumas delas.

Trabalhar à distância traz algumas vantagens para os teletrabalhadores, para as empresas e também para a sociedade e o governo. Estrada (2014)

relata a posição do jurista espanhol Aranda (2001, apud ESTRADA, 2014, p.27) que elenca elementos positivos de se trabalhar à distância.

Na implantação do teletrabalho, a empresa gera expectativas de quanto o empregado poderá produzir a mais, porém não podemos ignorar que conciliar casa e trabalho exige elevado grau de organização. Também é preciso saber planejar o negócio ou trabalho, monitorando o grau de efetividade do teletrabalhador. Ponto este que ainda está em fase experimental no Poder Judiciário brasileiro, mas que com o passar dos tempos espera-se uma grande evolução e esse é um grande desafio para o Poder Judiciário monitorar os funcionários que aderiram a essa modalidade de trabalho, que é o teletrabalho.

3.4 ATUALIDADES NO PODER JUDICIÁRIO DE PERNAMBUCO

O Tribunal Regional do Trabalho da 6º Região seguindo a mesma linha do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal adota e regulamenta o teletrabalho no âmbito da instituição através da Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016). Com a decisão, busca-se aumentar a produtividade e, paralelamente, atrair e motivar os servidores, possibilitando melhorias na qualidade de vida e economia de tempo e custo de transporte, bem como, ampliar a possibilidade de trabalho àqueles com dificuldade de locomoção e contribuir com os programas de responsabilidade socioambiental da instituição.

Na própria Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016), no artigo 1º, existe a definição de teletrabalho, no qual define como sendo "modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho, com a utilização de recursos tecnológicos"; e também define quais são as atividades que não se enquadram no conceito de teletrabalho como podemos observar no seu parágrafo único que diz:

> Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do Órgão, a exemplo dos oficiais de Justiça Avaliadores.

A finalidade da implantação do teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região tem como objetivos aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados, e ainda, promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição, economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho, contribuir para a

melhoria de programas socioambientais; ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores, como podemos observar o artigo 3º da Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016, p. 1).

> I. promover meios para atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição;
>
> II. economizar tempo e custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
>
> III. contribuir para a melhoria de programas socioambientais deste Tribunal Regional;
>
> IV. ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; e
>
> V. possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Espera-se que com o atingimento dos objetivos definidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região ganharão os funcionários que aderiram o novo modelo de trabalho, o governo e a sociedade.

A adesão à modalidade é facultada aos gestores de cada unidade e só poderá ser implantada para os cargos cujas atribuições possam ser desenvolvidas fora das dependências do Tribunal e, ainda, sejam objetivamente mensuráveis, a exemplo das atividades de confecção de minutas de sentenças, votos, pareceres, relatórios, propostas de atos normativos e elaboração de cálculos. A quantidade de servidores que atuarão à distância fica limitada a 20% da lotação do setor, exceto em relação aos assistentes de juízes que poderão aderir ao programa a critério do magistrado, independentemente do percentual.

As atividades a serem realizadas deverão ser previamente acordadas com a chefia imediata e registradas no Formulário de Planejamento e Acompanhamento de Trabalhos, conforme o modelo disponível na Resolução Administrativa. O documento deve ser aprovado pelo gestor da unidade e depois enviado para Secretaria de Gestão de Pessoas. Os servidores que atuarem em regime de teletrabalho terão seus nomes divulgados no site do TRT-PE, que, por sua vez, será atualizado semestralmente.

Aquele que aderir à nova modalidade deverá comprovar um aumento de, no mínimo, 15% na produtividade. Também será de sua responsabilidade manter a estrutura física e tecnológica necessária para execução de suas funções, inclusive quanto às questões de ergonomia, e, ainda, permanecer com um telefone ativo, consultar diariamente o e-mail institucional e

reunir-se com a chefia imediata a cada 15 dias, além de outros compromissos.

O teletrabalho será adotado, inicialmente, de forma experimental por até um ano, podendo ser continuado caso apresente bons resultados. O TRT-PE instituirá uma Comissão de Gestão para analisar o desenvolvimento do programa.

Como podemos observar os servidores que aderirem a essa nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, terão um custo adicional, pois manter a estrutura física e tecnológica é um custo bastante elevado.

É certo que o servidor para aderir o modelo de telatrabalho vai ter um desembolso adicional, visto que responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas físicas e tecnológicas necessárias à realização do teletrabalho, observadas as especificações ergonômicas e os requisitos técnicos mínimos, editadas pelo Núcleo de Saúde e pela Secretaria de Tecnologia da Informação, respectivamente.

Podemos observar também que como os teletrabalhadores terão certa comodidade, pois irão trabalhar em sua residência terão que ter uma produtividade superior aos que trabalharem de forma presencial na mesma função.

Para a implantação do teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 6º Região a Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016) elenca alguns deveres que os servidores terão que cumprir.

São deveres dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho, segundo o artigo 12 da Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016, p. 2).

> I. atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;
>
> II. manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;
>
> III. consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;
>
> IV. informar à chefia imediata, por meio de correio eletrônico institucional, eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho;
>
> V. reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações;

VI. cumprir os prazos fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade;

VII. guardar sigilo das informações contidas nos processos e demais documentos, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor;

VIII. prestar esclarecimentos à chefia imediata sobre a ausência de devolução dos autos no período acordado, ou de outras irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos sob sua responsabilidade; e

IX. desenvolver suas atividades no limite geográfico do Estado de Pernambuco e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de sua chefia.

Para garantir que as metas sejam mantidas no caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.

Caso o gestor da unidade considere improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho por período não superior a um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

De acordo com o exposto acima podemos observar que existem vários instrumentos/mecanismos que mensuram a efetividade do servidor e que estabelecem metas de desempenho no Tribunal Regional do trabalho da 6ª região. Somente no dia a dia é que iremos constatar se esses instrumentos serão eficazes para mensurar a produtividade dos servidores.

O servidor em regime de teletrabalho sujeita-se às mesmas normas aplicáveis às atividades desenvolvidas pelo servidor que se ative nas dependências do Órgão Judiciário, O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo pode solicitar o retorno ao trabalho nas dependências de unidade à qual está vinculado. A chefia imediata também poderá, a qualquer tempo, no interesse da Administração, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

As atividades a serem realizadas por meio do teletrabalho devem ser previamente acordadas entre a chefia imediata e o servidor, mediante registros expressos no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos, a ser adotado no âmbito de cada unidade, a partir de modelo constante do Anexo I, desta Resolução Administrativa.

O limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, será de 20% (vinte por cento) da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior, excluindo-se desse percentual, no caso das unidades judiciárias, os Assistentes de Juízes de Vara do Trabalho, que também poderão aderir ao programa, a critério do magistrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho monográfico teve como objetivo principal identificar as garantias da efetividade do teletrabalhador nos Órgãos do Judiciário, e também identificar os objetivos do teletrabalho nos Órgãos do Judiciário do Trabalho; Descrever as garantias da efetividade do teletrabalhador nos Órgãos do Judiciário do Trabalho; e por fim verificar se o teletrabalhador pode ser fiscalizado pelo empregador a qualquer momento, inclusive com definição de metas.

A temática buscou aprofundar a implantação como projeto piloto do teletrabalho nos Órgãos do Judiciário do Trabalho, dando ênfase ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no intuito de mostrar a importância e as vantagens tanto para os servidores que aderirem a esta nova modalidade de trabalho, como também para a sociedade e o governo, de forma a descrever as garantias da efetividade do teletrabalhador, por meio um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, nunca inferior a 15% (quinze por cento) em relação ao servidor que exerce a mesma atividade de forma presencial e no caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade e considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho por período não superior a um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa. Todo esse rigor é para que realmente sejam alcançados os objetivos tão almejados propostos pela Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016).

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região de acordo com a Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016), seguindo a mesma linha do Supremo Tribunal Federal e o Superior Tribunal de Justiça instituiu o teletrabalho de forma experimental, por até um ano, estando sua continuidade vinculada à análise dos resultados apurados, visando o aumento da produtividade e, paralelamente, a motivação dos servidores, possibilitando, ao mesmo tempo, melhorias na qualidade de vida dos

servidores e economia de tempo e custo com deslocamentos e ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento. A realização do teletrabalho é restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

A produtividade dos servidores em regime de teletrabalho deve apresentar um incremento, nunca inferior a 15% (quinze por cento), conforme termo de planejamento constante do Anexo I, desta Resolução Administrativa.

São deveres dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho, segundo o artigo 12 da Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016):

> I. atender às convocações do Órgão para comparecimento às suas dependências sempre que houver interesse da Administração, não implicando direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias;
>
> II. manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;
>
> III. consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;
>
> IV. informar à chefia imediata, por meio de correio eletrônico institucional, eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho;
>
> V. reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações;
>
> VI. cumprir os prazos fixados para a realização dos trabalhos ou para a devolução de processos à unidade;
>
> VII. guardar sigilo das informações contidas nos processos e demais documentos, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor;
>
> VIII. prestar esclarecimentos à chefia imediata sobre a ausência de devolução dos autos no período acordado, ou de outras irregularidades inerentes à integridade física de documentos e processos sob sua responsabilidade; e
>
> IX. desenvolver suas atividades no limite geográfico do Estado de Pernambuco e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de sua chefia.

Para garantir que as metas sejam mantidas no caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.

Caso o gestor da unidade considere improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho por período não superior a um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa.

Todos esses procedimentos adotados são para garantir que o que foi acordado entre o servidor que vai trabalhar nessa modalidade de trabalho, teletrabalho, e o Órgão seja cumprido, na busca das realizações dos objetivos propostos pela Resolução Administrativa TRT n.º 05 (BRASIL, 2016):

Conforme podemos observar diante do exposto, existem vários mecanismos para monitorar o teletrabalhador e verificar se as metas estão sendo atingidas, e que todo esse monitoramente que é feito ao servidor que aderir a essa modalidade de trabalho, procura não violar os direitos constitucionais que são garantidos pela Constituição Federal. Como por exemplo, a inviolabilidade de domicílio.

É importante destacar que a implantação do teletrabalho ainda está na fase experimental, e para o sucesso do projeto cada um tem que fazer a sua parte, o Estado com o acompanhamento e fiscalização das metas e objetivos a serem atingidos, a sociedade com a cobrança para que o Estado dê um menor tempo de resposta para os processos, e os próprios servidores com motivação, empenho e dedicação no cumprimento das metas e objetivos almejados.

E para finalizar, esperamos que este trabalho monográfico tenha colaborado para mostrar que é possível a implantação de uma nova modalidade de trabalho, o teletrabalho, nos Órgãos do Judiciário, dando como ênfase o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Javier Thibault. **El teletrabajo:** análisis jurídico-laboral. 2 ed. Consejo Econômico y Social. 2001

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

CAMPOS, Amália Rosa de et all. **Direito e tecnologia:** reflexões sociojurídicas. Porto alegre: Livraria do advogado Editora. 2014

GOULARD, Joelma Oliveira. **Teletrabalho:** Alternativa de trabalho flexível, Brasília: SENAC,2009.

BRASIL, **Resolução n. 568/STF , de 5 de fevereiro de 2016**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de projeto-piloto, no Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20160210_024.pdf> . Acesso em 02 de maio de 2016.

_____. **Resolução Administrativa TRT n. 05/2016**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em: <http://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra.trt_.005.20161.pdf>. Acesso em 02 de maio de 2016.

_____. **Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Disponível em : <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em 06 de maio de 2016.

_____. **Resolução n. 227/CNT, de 15 de JUNHO de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em : <http://www.tst.jus.br/documents/2157021/22395910/Resolu%C3%A7%C3%A3o+CNJ+227+15-06-2016.pdf>. Acesso em 26 de setembro de 2016.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 04 de maio de 2016.