
	<p>Estado de Mato Grosso Assembleia Legislativa</p>	
<p>Despacho</p>		
<p>Autor: Dep. Dr. João</p>		

Indica ao Exmo. Sr. Governador do Estado de Mato Grosso, com cópias para o Exmo. Secretário de Estado de Planejamento e Gestão e ao Exmo. Secretário Chefe da Casa Civil, a necessidade de promover estudos no sentido de verificar a viabilidade ou não da implantação do Teletrabalho no Serviço Público Estadual.

Nos termos do artigo 160 do Regimento Interno desta Augusta Casa de Leis, requeiro à Mesa, ouvido o Soberano Plenário, que seja encaminhado o presente expediente ao Excelentíssimo Senhor Governador de Estado, com cópias para o Exmo. Secretário de Estado Planejamento e Gestão e ao Exmo. Secretário Chefe da Casa Civil, mostrando a necessidade de promover estudos no sentido de verificar a viabilidade ou não da implantação do Teletrabalho no Serviço Público Estadual.

JUSTIFICATIVA

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o **teletrabalho** ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações laborais.

Nesse contexto, as formas de vida e trabalho ganham novos contornos, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas.

Desse modo, torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

Assim, surge o **teletrabalho**, como fruto do desenvolvimento das tecnologias da informação e telecomunicação nas relações de trabalho modernas.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o **teletrabalho** é "*a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação*¹".

Portanto, com base na definição da OIT, podemos conceituar o **teletrabalho** (ou trabalho remoto) como uma espécie de trabalho performedo em local diverso ao local central do empregador e/ou do centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico.

Em síntese, o **teletrabalho** consiste no trabalho realizado à distância, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação.

Utilizando-se dos aspectos relativos à localização do trabalho em si, o **teletrabalho** é classificado em 4 conceitos distintos, apresentados no quadro abaixo:

HOME OFFICE: É aquele desenvolvido na própria residência do trabalhador. Trata-se da modalidade mais divulgada nos meios de comunicação. Há teletrabalhadores que prestam serviços exclusivamente em seu lar, para apenas um empresário (full time home-based teleworking) ou diversos empresários; há outros que não cumprem integralmente a jornada em domicílio (part-time home-based teleworking).

CENTRO COMPARTILHADO: Desenvolvido em “centros satélites”, que são locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa, ou centros compartilhados/comunitários, providenciados pela própria empresa em coparticipação ou não com outra(s) empresa(s), oferecendo toda infraestrutura básica para a realização do **teletrabalho**.

TRABALHADOR DE CAMPO: É aquele que revela mais intensamente a possibilidade de flexibilização do tempo e espaço de trabalho, já que a atividade pode ser realizada em qualquer lugar, como um automóvel, quarto de hotel, praça de alimentação de shopping center, avião, dentre outras localidades.

TELETRABALHO EM EQUIPES TRANSNACIONAIS: É praticado de forma conjunta envolvendo equipes multidisciplinares e/ou internacionais na resolução de demandas e problemas corporativos bem como na execução de projetos específicos. É diferenciado dos demais conceitos em virtude da necessidade da existência de grupos de trabalhos para sua realização, os quais podem interagir de diferentes maneiras (Ex.: conferences calls, reuniões presenciais, cliente), realizando trabalhos em diferentes locais (Ex.: residência, cliente, campo).

Antes mesmo da Reforma Trabalhista, o **teletrabalho** já possuía previsão legal, conforme de desprende do art. 6º, parágrafo único, da CLT:

Art. 6º, 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.

No entanto, com o advento da Reforma, o **teletrabalho** passou a ser regulamentado definitivamente pelos arts. 75-A a 75-E, da CLT.

Com efeito, as características do contrato de **teletrabalho** foram reguladas no art. 75-B, *in verbis*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Como podemos observar, a principal característica dessa modalidade contratual é a preponderância do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, sem prejuízo de eventuais serviços prestados dentro das dependências da empresa, de acordo com a ressalva do parágrafo único do aludido dispositivo legal.

Sendo assim, o **teletrabalho** não precisa necessariamente ser exercido integralmente fora da sede da empresa, sendo que o que prevalece para fins de caracterização do regime de **teletrabalho** é a preponderância do trabalho à distância.

Com efeito, outro elemento fundamental das relações teletrabalhistas é a utilização da tecnologia de informação e de comunicação em atividades que não sejam tipicamente externas, como vendedores, motoristas carreteiros, entre outras.

Ou seja, as tarefas são realizadas à distância por opção dos contratantes, já que não existem impedimentos para que essa atividade pudesse ser prestada nas dependências da empresa.

Posto isso, o art. 75-C, da CLT, estabelece que, para a regulamentação do **teletrabalho**, é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, a qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Senão, vejamos:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Outro ponto de inovação legislativa foi a previsão do art. 75-C em seus parágrafos, o qual prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o de **teletrabalho**, desde que haja a aceitação do empregado.

Caso a alteração seja do regime de **teletrabalho** para o presencial, o ato poderá ser feito unilateralmente pelo empregador, não sendo necessária a anuência do empregado, garantindo-se ao empregado o prazo mínimo de 15 dias para a transição.

Já em relação ao controle de jornada, incluiu-se o **teletrabalho** na exceção prevista no art. 62, da CLT, ou seja, o teletrabalhador não terá direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de adicional de sobreaviso/prontidão, tendo em vista as dificuldades do controle da jornada nessa modalidade. Senão, vejamos:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Apesar da exclusão da necessidade de controle da jornada, acredita-se que este dispositivo só será aplicado nos casos reais de impossibilidade de se auferir o tempo de trabalho e os intervalos para descanso, tendo em vista os diversos mecanismos e sistemas atuais que possibilitam o controle da jornada do teletrabalhador por meio do controle dos acessos e logins nas redes das empresas.

Em resumo, essas foram as principais inovações que o legislador reformista introduziu no ecossistema das relações de trabalho modernas

Quando falamos de setor público existe a necessidade de se promover a reestruturação da administração pública no Brasil. Dessa maneira, “torna-se relevante trazer para o debate a questão da adoção do teletrabalho na administração pública brasileira.”.

O tema teletrabalho, especialmente quando se discute o tema para a categoria dos funcionários públicos, causa certa polêmica. Com a criação do processo eletrônico judicial, houve a modernização do trabalho no serviço público brasileiro, permitindo o trato dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário.

Desta forma, muitas entidades públicas já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, tendo em vista suas facilitadoras. Entretanto não resta consolidado em quais casos específicos é possível a conversão da jornada convencional de trabalho para o referido instituto no âmbito público. Restará a indagação de como tem se adotado efetivamente o teletrabalho no serviço público brasileiro.

É necessário um estudo apurado quanto à realização do teletrabalho no setor público brasileiro, tendo em vista suas especificidades, tanto na seara celetista como na estatutária, valendo-se do posicionamento majoritário de especialistas e trabalhadores a fim de integrar esta questão.

O teletrabalho no setor privado passou a possuir amparo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir da Lei 12.551/2011, ocasionado por largo debate na doutrina e na jurisprudência. A experiência acumulada pela iniciativa privada, “em que mais de onze milhões de pessoas no país já trabalham a distância revela a validade desse modelo, notadamente pela sua flexibilidade de horários e aumento da adoção do teletrabalho na Administração Pública.

Assim, torna-se de extrema importância, no contexto atual, analisar a viabilidade da adoção desse modelo pelo setor público brasileiro, uma vez que este instituto já se mostra presente na realidade brasileira e não há lei que trate de forma devida acerca de suas especificidades.

Os dirigentes públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as experiências têm se mostrado bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, bem como no celetista.

De olho na prática das agências federais americanas, que por força de lei são obrigadas a adotar o teletrabalho em cada departamento da administração federal, diversos setores do governo federal brasileiro começaram a modernizar o setor público na área federal, liberando seus funcionários para trabalhar em casa.

Pelo menos cinco órgãos da União já têm ou estudam adotar o teletrabalho. No setor público brasileiro, a primeira a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). A iniciativa surgiu com um projeto piloto em 2006. O SERPRO possui vários empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005

Segundo informações acessadas na página virtual da empresa, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%.

Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. O ex-presidente do Tribunal Ubiratan Aguiar reforçou que a meta era reduzir o estoque de processos e assim houve: [...] uma redução de 45%. Por outro lado, atendemos necessidades do ser humano, a humanização do serviço público. Mulheres que tinham crianças pequenas, que a cabeça estava em casa e o corpo na instituição, puderam conciliar cabeça e coração.

Pode-se observar em 2010 que a Receita Federal implementou um programa piloto de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, assim como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal se preparam para aderir ao teletrabalho, num movimento que aparenta tomar contornos de tendência do conjunto das empresas na área federal. Outros exemplo de implementação de teletrabalho, nos setores administrativos e jurídicos, está no Metro do Estado de São Paulo.

No Poder Judiciário, já podemos encontrar situação semelhante, como é o caso da Resolução Administrativa nº 215/20111810, que institui e regulamenta o trabalho remoto de forma definitiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região – situado no estado do Mato Grosso.

Nos Estados Unidos, em 2010, foi criado o Teleworking Enhancement Act, uma lei de incentivo obrigatório ao uso do teletrabalho no setor público e pode servir de exemplo como experiência para a adoção do teletrabalho no Brasil. O teletrabalho no serviço público estudaniense é tratado como um arranjo de

trabalho flexível, sob o qual o servidor exerce suas atribuições e competências a partir de um local de trabalho previamente aprovado, diverso do endereço onde ele normalmente trabalha.

Só pode ser elegível para o programa de teletrabalho aquele servidor que, no mínimo, mantenha ou eleve o seu desempenho em relação a critérios pré-estabelecidos pela Administração. Além disso, ninguém pode desempenhar o teletrabalho se não houver um acordo por escrito entre o chefe ou a unidade administrativa e o servidor. Esse acordo escrito O teletrabalho não é admitido para qualquer atividade e geralmente exige maior produtividade do teletrabalhador em relação àquele que faz a jornada convencional. Aqueles que necessitam fazer atendimento ao público não podem realizar teletrabalho, devem comparecer ao local convencional de trabalho. Só é possível a implementação do trabalho à distância daqueles a que se possa auferir produção no trabalho.

O preconceito em relação ao teletrabalho vem sendo vencido aos poucos e as experiências são bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no regime estatutário, bem como no celetista público. Um aspecto curioso no programa implementado pelo serviço público é a existência de exigência mínima e média de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais. O teletrabalho no Brasil, tanto no setor público como privado já é uma realidade, mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual, sejam auferidas por desempenho e não necessitem de interação coletiva para execução.

Pelos motivos expostos apresentamos a presente propositura mostrando a necessidade de promover estudos no sentido de verificar a viabilidade da implantação do Teletrabalho no serviço público estadual.

Plenário das Deliberações “Deputado Renê Barbour” em 20 de Maio de 2019

Dr. João
Deputado Estadual