

TELETRABALHO E ACESSIBILIDADE: TRANSHUMANISMO E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA¹

TELEWORKING AND ACCESSIBILITY: TRANSHUMANISM AND INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

TELETRABAJO Y ACCESIBILIDAD: TRANSHUMANISMO E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REGINA VERA VILLAS BÔAS

Bi-Doutora em Direito das Rel. Sociais e em Direitos Difusos e Mestre em Direito das Rel. Sociais, todos pela Pontifícia Universidade Católica de SP (PUC/SP). Pós-Doutora em Democracia e DH pela Universidade de Coimbra (*Ius Gentium Conimbrigae*). Professora do PG e PPG em Direito. E-mail: revillasboas1954@gmail.com - CV: <http://lattes.cnpq.br/4695452665454054>. <https://orcid.org/0000-0002-3310-4274>.

DIOGO SANDRET DA COSTA FONSECA

Mestre em Direito pelo UNISAL com foco nos Direitos Sociais e Coletivos. Especialista em Dir. Processual Civil pela PUC/MG e bacharel em Direito pela UNITAU. Professor. E-mail: advsandret@gmail.com - CV <http://lattes.cnpq.br/2797038740643389> - <https://orcid.org/0000-0002-2658-306X>.

“Debulhar o trigo
Recolher cada bago do trigo
Forjar no trigo o milagre do pão
E se fartar de pão
Decepar a cana
Recolher a garapa da cana
Roubar da cana a doçura do mel
Se lambuzar de mel

¹O presente trabalho foi produzido no PP “Diálogo das Fontes: Efetividade dos Direitos, Sustentabilidade, Vulnerabilidades e Responsabilidades da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP - Brasil), coordenado pela Professora Dra. Regina Vera Villas Bôas



Afagar a terra
Conhecer os desejos da terra
Cio da terra, a propícia estação
E fecundar o chão”.

(O Cio da Terra – Chico Buarque e Milton Nascimento)

RESUMO

Objetivos: compreender os conceitos, refletir e estabelecer uma relação entre o teletrabalho, a acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o transumanismo, no cenário contemporâneo nacional, nas esferas jurídico-constitucional, político-social e econômico nacional, a partir da hipótese de que as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017, aceleraram a concretização do teletrabalho, e o uso crescente de tecnologias assistivas ensejaram transformações paradigmáticas na seara trabalhista brasileira.

Metodologia: utiliza pesquisa bibliográfica e documental e pelo método decritivo-analítico revisa legislações pertinentes, jurisprudência e doutrina clássica e contemporânea sobre a matéria. As reflexões desafiam novas interpretações sobre o direito fundamental constitucional ao trabalho e sua efetividade no ordenamento jurídico brasileiro. A abordagem é qualitativa de natureza básica, a partir de objetivo explicativo.

Resultados: a possibilidade de o transumanismo ampliar capacidades humanas e promover maior inclusão laboral das pessoas com deficiência, em cenário marcado por aumento de produtividade, redução de custos aos trabalhadores, revelando, também, questões trabalhistas associadas à jornada de trabalho.

Contribuições: ao enfrentar matéria de grande relevância social, revela os desafios e as polêmicas que o crescimento da adoção do teletrabalho promoveram e continuam a promover, como instrumento de inclusão social, econômica e política, além dos impactos promovidos pelas novas tecnologias, notadamente para as pessoas com deficiência, no tocante ao seu acesso e manutenção no mercado de trabalho, possibilitando, assim, maior celeridade à concretização de seus direitos fundamentais.

Palavras-chave: Teletrabalho; Novas tecnologias assistidas; Inclusão social, econômica e política; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Objectives: To understand the concepts, reflect on, and establish a relationship between telework, accessibility for people with disabilities in the labor market, and transhumanism in the contemporary Brazilian context, within the legal-constitutional, political-social, and economic spheres. This is based on the hypothesis that the changes introduced by the 2017 labor reform accelerated the implementation of telework, and the growing use of assistive technologies led to paradigmatic transformations in the Brazilian labor field.

Methodology: Using bibliographic and documentary research, the study reviews relevant legislation, case law, and classical and contemporary doctrine on the subject



using a descriptive-analytical method. The reflections challenge new interpretations of the fundamental constitutional right to work and its effectiveness within the Brazilian legal system. The approach is qualitative and basic in nature, with an explanatory objective.

Results: The possibility of transhumanism expanding human capabilities and promoting greater labor market inclusion for people with disabilities is demonstrated in a scenario marked by increased productivity and reduced costs for workers, while also revealing labor issues associated with the workday.

Contributions: By addressing a matter of great social relevance, the study reveals the challenges and controversies that the increased adoption of telework has posed and continues to pose as an instrument of social, economic, and political inclusion. It also highlights the impacts of new technologies, particularly for people with disabilities, regarding their access to and retention in the labor market, thus enabling faster realization of their fundamental rights.

Keywords: Telework; New assistive technologies; Social, economic, and political inclusion; People with disabilities; Labor market.

RESUMEN

Objetivos: Comprender los conceptos, reflexionar sobre ellos y establecer una relación entre el teletrabajo, la accesibilidad laboral para personas con discapacidad y el transhumanismo en el contexto brasileño contemporáneo, en los ámbitos jurídico-constitucional, político-social y económico. Esto se basa en la hipótesis de que los cambios introducidos por la reforma laboral de 2017 aceleraron la implementación del teletrabajo, y el creciente uso de tecnologías de asistencia condujo a transformaciones paradigmáticas en el ámbito laboral brasileño.

Metodología: Mediante investigación bibliográfica y documental, el estudio revisa la legislación, la jurisprudencia y la doctrina clásica y contemporánea relevantes sobre el tema, utilizando un método descriptivo-analítico. Las reflexiones cuestionan nuevas interpretaciones del derecho constitucional fundamental al trabajo y su efectividad en el sistema jurídico brasileño. El enfoque es cualitativo y básico, con un objetivo explicativo.

Resultados: La posibilidad de que el transhumanismo amplíe las capacidades humanas y promueva una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad se demuestra en un escenario marcado por el aumento de la productividad y la reducción de los costos para los trabajadores, a la vez que revela problemas laborales asociados a la jornada laboral.

Contribuciones: Al abordar un tema de gran relevancia social, el estudio revela los desafíos y las controversias que la creciente adopción del teletrabajo ha planteado y sigue planteando como instrumento de inclusión social, económica y política. También destaca el impacto de las nuevas tecnologías, en particular para las personas con discapacidad, en su acceso y permanencia en el mercado laboral, facilitando así un ejercicio más rápido de sus derechos fundamentales.

Palabras clave: Teletrabajo; Nuevas tecnologías de asistencia; Inclusión social, económica y política; Personas con discapacidad; Mercado laboral.

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS



O presente estudo compreende os conceitos e aprecia a interseção entre o teletrabalho, a acessibilidade e o transumanismo, refletindo sobre os impactos que as contemporâneas transformações tecnológicas promoveram e continuam a promover, notadamente quanto à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as quais, tem sido historicamente, constituem um enorme desafio, marcado por barreiras estruturais, sociais, econômicas e tecnológicas.

O alcance do impacto do teletrabalho na inclusão de pessoas com deficiência impõe a apreciação da relação entre o direito do trabalho, as novas tecnologias e a acessibilidade ao trabalho, revelando a “reforma trabalhista de 2017”, por meio da Lei nº 13.467/2017, mudanças significativas nas relações laborais, sem, contudo, contemplar especificamente as necessidades das pessoas com deficiência, no ambiente remoto.

Considerado o transumanismo como um movimento que explora o uso da tecnologia à expansão das capacidades humanas, a pesquisa reflete sobre a crescente influência desse movimento em face das novas perspectivas à acessibilidade no trabalho, considerados os dispositivos assistivos, a inteligência artificial e as constantes inovações que desafiam a eliminação de barreiras e a ampliação da participação, notadamente da pessoa com deficiência, na economia digital.

As transformações tecnológicas atingem profundamente as sociedades contemporâneas, refletindo rápida mudança do comportamento social, fato esse que, inevitavelmente altera as relações sociais laborais, implicando reflexões sobre a (in)efetividade dos direitos constitucionais fundamentais individuais e sociais, nas esferas individual, coletiva e/ou difusa. As novas realidades conduzem a inúmeras mudanças legislativas, principalmente na esfera das relações trabalhistas.

O transumanismo, enquanto movimento ou acepção filosófica atinente à tecnologia que almeja o desenvolvimento das capacidades humanas por intermédio de avanços científicos e digitais, ocupa papel central no cenário apreciado pela presente pesquisa. As tecnologias assistivas, a inteligência artificial e os dispositivos de acessibilidade ampliam as possibilidades que possuem as pessoas com deficiência, de inserção no mercado de trabalho, eliminando barreiras físicas e estruturais.



Nessa seara, potencializado pelos avanços tecnológicos, o teletrabalho pode designar passo decisivo à inclusão laboral das pessoas com deficiência, se acompanhado de políticas públicas e regulamentações que garantam a equidade e a efetividade da proteção de direitos. E, nesse cenário, uma questão central é exibida, qual seja, como o avanço das tecnologias transumanistas impacta a regulação da jornada laboral das pessoas com deficiência, no teletrabalho, diante das flexibilizações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017?

Para as pessoas com deficiência, o movimento transumanista representa uma oportunidade significativa de inclusão, se acompanhado de políticas públicas e regulamentações que garantam referidas acessibilidade e equidade, fato esse que exige a análise das normas contidas na Lei nº 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista - e sua adequação às necessidades das pessoas com deficiência, objetivando a garantia da efetividade de seus direitos no ambiente de trabalho remoto.

Ao enfrentar a matéria “teletrabalho e acessibilidade: transumanismo e inclusão das pessoas com deficiência”, de grande relevância social, a pesquisa revela os desafios e as polêmicas que o crescimento da adoção do teletrabalho tem promovido à inclusão social, política e econômica e, também, o impacto que as novas tecnologias têm causado às pessoas com deficiência, referente ao seu acesso e manutenção no mercado de trabalho, ofertando celeridade à efetividade dos seus direitos fundamentais.

A metodologia se vale de pesquisa bibliográfica e documental e pelo método decritivo-analítico revisa legislações pertinentes, jurisprudência e doutrina clássica e contemporânea sobre a matéria, desafiando novas interpretações sobre o direito fundamental constitucional ao trabalho e sua concretização no ordenamento jurídico brasileiro; se vale de abordagem qualitativa de natureza básica, a partir de objetivo explicativo.

Por derradeiro, existe a possibilidade de o transumanismo ampliar capacidades humanas e propiciar inclusão laboral de pessoas com deficiência, em cenário marcado por aumento de produtividade, além da redução de custos aos trabalhadores, apesar das questões trabalhistas oriundas dessa “nova jornada de trabalho”. E, com a crescente digitalização das relações de trabalho, a compreensão dos desafios e oportunidades do teletrabalho para as pessoas com deficiência, é imperiosa à identificação das diretrizes futuras que garantem o mercado de trabalho.



Tudo isso, objetivando a proteção das pessoas com deficiência, de maneira a assegurando-lhes a salvaguarda dos direitos e garantias fundamentais constitucionais, notadamente do direito ao trabalho.

2 O MOVIMENTO TRANSUMANISTA TECNOLÓGICO E O PAPEL DO TELETRABALHO NA INCLUSÃO PROFISSIONAL

Movimento que busca ultrapassar as limitações do corpo e da mente, aperfeiçoando a condição pessoa humana, por meio dos avanços da tecnologia, o transumanismo, surgido no final do século vinte, assevera o papel fundamental que a tecnologia exerce na reintegração das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, com maior acessibilidade e superando barreiras históricas desse mercado.

A humanidade, desde a Antiguidade, tem buscado superar as limitações impostas pela natureza, como a finitude da vida, aspiração essa, observada em mitos antigos, como é o caso da *Epopéia de Gilgamesh* e o mito de *Prometeu*, os quais retratam nas suas buscas a transcendência humana e a imortalidade; na Idade Média, os alquimistas buscavam descobrir a fórmula da pedra filosofal, que transformava metais em ouro e prometia conceder a imortalidade; no Renascimento, a ascensão do pensamento humanista e empirista são impulsionados, com fundamentos no desenvolvimento tecnológico, propiciando a criação de inovações na superação das limitações naturais do ser humano (BOSTROM, 2005, p. 1-2.).

Os avanços dos softwares baseados na Inteligência Artificial (IA) têm desempenhado um papel fundamental na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, a exemplo das ferramentas leitores de tela e sistemas de tradução de linguagem de sinais que permitem aos profissionais com deficiência visual ou auditiva desempenharem suas funções com maior autonomia e eficiência, independentemente da localização.

No Brasil, o aplicativo *hand talk*, que traduz português para Libras em tempo real, tem sido adotado por empresas, objetivando facilitar a comunicação e a colaboração de trabalhadores surdos nas equipes remotas; soluções como o Microsoft *Seeing*, também, têm auxiliado pessoas com baixa visão a interpretar o ambiente ao seu redor, promovendo maior independência e produtividade no trabalho remoto.



Essas inovações contribuem significativamente à redução de barreiras e construção de mercado de trabalho mais inclusivo.

Nessa seara, a convergência entre tecnologia e inclusão redefine o papel das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, proporcionando autonomia e eficiência, além de contribuir para uma mudança cultural, que valoriza a diversidade, realidades essas que tornam evidente o papel das tecnologias como instrumento e, também, como catalisador para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo.

As pessoas com deficiência, ao longo da história, foram tratadas de maneira excludente e, muitas vezes depreciativa, tendo sido rejeitadas ou integradas de maneira muito tímida na sociedade, a partir de políticas caritativas, religiosas ou assistencialistas, que se mostravam insuficientes à garantia de sua efetiva inclusão social (NEUMANN; ALGERICH, 2004, p. 107). Todavia, com os avanços tecnológicos e a difusão do teletrabalho, novas possibilidades de inclusão foram surgindo, alinhando-se aos princípios do transumanismo, buscando superar as limitações humanas por meio da tecnologia. As ferramentas baseadas em Inteligência Artificial (IA), como leitores de tela, tradutores de linguagem de sinais e softwares de acessibilidade são concebidas de maneira a permitir que profissionais com deficiência desempenhem de maneira autônoma a suas funções, superando clássicas barreiras físicas.

Nesse contexto, o teletrabalho se exhibe como um avanço significativo da inclusão da pessoa com deficiência ao ofertar-lhe maior flexibilidade no ingresso do mercado de trabalho, e corroborar com a eliminação de obstáculos estruturais, os quais, durante séculos, limitaram a sua participação laboral, fatos esses que viabilizaram a acessibilidade, reforçando o ideário transumanista de potencializar as capacidades humanas, promovendo uma sociedade mais igualitária.

3 O TELETRABALHO: ORIGEM E MARCOS NORMATIVOS E TECNOLÓGICOS

Contemporaneamente, de maneira globalizada, o teletrabalho é impulsionado pelos avanços tecnológicos e transformações ocorridas nas dinâmicas laborais, de maneira a alinhá-lo aos nortes que orientam o movimento transumanismo, buscando sempre a ampliação das capacidades humanas por intermédio das novas tecnologias.



As céleres revoluções enfrentadas pelas redes de comunicação e informação propiciaram a criação de um ambiente de trabalho descentralizado, facilitando a eliminação de inúmeras barreiras físicas e promovendo, ao mesmo tempo, maior acessibilidade laboral. Nesse contexto, essa globalização do teletrabalho impulsiona a necessidade de novo regime laboral e, também, reforça a sua viabilidade, corroborando a integração plena do indivíduo ao mercado de trabalho, a partir de suporte em tecnologias assistidas e aprimoramentos digitais, de maneira a favorecer o trabalhador, independentemente de suas limitações físicas ou geográficas.

De origem etimológica grega, o vocábulo “*tele*” significa, a distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância, sendo utilizado os termos: “*networking, teleconmuting, remote working*”, nos Estados Unidos da América; “*télétravail*”, nos países de idioma francês; “*teletrabajo*”, nos países de idioma espanhol; “*telelavoro*”, nos de idioma italiano; e teletrabalho, nos países de língua portuguesa (BARROS, 2010. p. 326).

Todavia, independentemente da origem do termo utilizado para expressar referido trabalho a distância, referida espécie laborterapia ou terapia ocupacional, vem se desenvolvendo há algum tempo, em diversos cantos do globo, e acompanhando a evolução da sociedade, que guarda em seu bojo as necessidades de novas técnicas e metodologias na solução dos problemas sociais, a exemplo do teletrabalho.

Historicamente, importante destacar o trabalho em domicílio, que surge na transição do feudalismo para o capitalismo (século XVI), trabalho este quase extinto, no final do século XIX, e que ressurge, em 1960, com a produção de calçados e de tecidos têxtil. Já, na década de 1990, com a Revolução Telemática, a realização do teletrabalho se torna mais fácil, devido a maior oferta de possibilidades de aquisição de celulares e computadores, notadamente. O grande avanço da rede internet, ocorrido no século XXI, a qual passa a ser utilizada no domicílio das pessoas, propicia um maior impulso à materialização de atividades no regime de teletrabalho.

Thibault Aranda (2001, p. 19) ressalta que no contexto pós-industrial, a receptividade dos avanços da tecnologia abre alas inimagináveis a serem materializadas pelas relações laborais, entre as quais, o trabalhar, sem o necessário deslocamento, para empresas localizadas em quaisquer lugares do mundo, destacado que “como resultado da transição da sociedade pós-industrial para a sociedade do conhecimento, onde o valor real agregado está na manipulação da



informação, o teletrabalho permite desintegrar a atividade de trabalho e alterar – ou melhor, facilitar – a existência de um emprego típico” (tradução nossa) ².

Devido aos avanços da tecnologia, no mundo globalizado, se torna possível a instituição de novas modalidades de trabalho, em decorrência da necessidade de um maior desenvolvimento dos meios de comunicação e de informação, os quais facilitam o estabelecimento de condições empregatícias diferenciadas nas relações laborais, a exemplo do teletrabalho, matéria assim lecionada por Martino (2001, p. 8):

O teletrabalho faz parte de um processo mais amplo de transformação que está sendo provocado pelo impacto da digitalização e da convergência dos setores de TI e telecomunicações para as tecnologias de informação e comunicação em rápido desenvolvimento. Em todas as partes do mundo, os países procuram considerar as implicações do que está sendo descrito como a próxima sociedade da informação, a ‘sociedade do conhecimento’, a ‘economia de rede’. (tradução nossa) (THIBAUT ARANDA, 2001, p. 19).

Nessa seara, a informação e a comunicação corroboraram imensamente a continuidade e o desenvolvimento das atividades de trabalhos, sendo o teletrabalho aceito globalmente, recordando a presente pesquisa, que os primeiros registros de trabalho remoto são de 1857, ocasião em que J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobre que poderia utilizar o sistema privado de telégrafo de sua empresa no gerenciamento de divisões remotas, cedendo em contrapartida considerável uso de equipamento e mão de obra, seguindo a organização o fio do telégrafo, enquanto a empresa (móvel) se transformava em um complexo de operações descentralizadas.

Barcellos (2011) assevera que em 1971, Jack Nilles é invocado para ofertar as justificativas do surgimento do teletrabalho quando se torna responsável pela apresentação de plano de solução ao problema do trânsito da cidade, fato esse que lhe impulsiona a lançar a ideia do trabalho feito fora do estabelecimento da organização (empregador), dispensando o empregado/colaborador de se deslocar até esse ambiente, ao menos algumas vezes, durante a semana.

Rodrigues Pinto (2007. p. 133) leciona que o trabalho a distância permite que o teletrabalhador trabalhe em horário mais adequado para ele, sem, contudo, suprimir

²Conforme ABNT - NBR 10520 o texto em língua inglesa (original): *Como consecuencia del paso de la sociedad post-industrial a la sociedad del conocimiento, donde el verdadero valor añadido está en la manipulación de la información, el teletrabajo permite disgregar la actividad laboral y alterar – o mejor dicho flexibilizar- la existencia de un empleo típico.*



os seus direitos, e aponta como conceito de teletrabalho “aquele que o relaciona à atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal”. Lembra que o comando, a execução e a entrega do resultado se complementam com o uso da tecnologia de informação (telecomunicação e informática), colocando o teletrabalhador para prestar serviços no âmbito regional, transcontinental, transnacional e transregional.

Nesse sentido, a Convenção nº 177 da OIT prescreve uma noção de teletrabalho valendo-se da expressão “trabalho em domicílio”, conforme se extrai do texto do seu artigo 1^o:

Aos efeitos da presente Convenção:

(a) a expressão “trabalho em domicílio” significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio, realiza:

(i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha diferentes dos locais de trabalho do empregador;

(ii) em troca de uma remuneração;

(iii) com o fim de elaborar um produto ou de prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione a equipe, os materiais ou outros elementos utilizados para ele, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais; [...].

Extrai-se desse artigo 1^o da Convenção nº 177 da OIT que o “trabalho em domicílio” ocorre quando o trabalhador realiza as suas atividades em local distinto do local do empregador, ambiência essa de onerosidade e subordinação.

No âmbito europeu, o conceito de teletrabalho surge com o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, de 2002, que assim dispõe no seu artigo 2^o:

O teletrabalho é uma forma de organização e/ou conduta do trabalho, utilizando tecnologias de informação no âmbito de um contrato ou de uma

³ “Artículo 1 . A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; [...]”. (OIT, 1996).

⁴ “2) Definición y ámbito de aplicación el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior”. (ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO, 2002).



relação de emprego, em que o trabalho que também poderia ser realizado nas dependências da empresa é realizado fora dessas instalações regularmente. Este acordo abrange os teletrabalhadores. Teleworker significa uma pessoa que realiza teletrabalho de acordo com a definição acima.

Extraí-se do referido artigo 2º do Acordo Marco Europeu que para a realização do teletrabalho é essencial à utilização de tecnologia de informação que possibilita ao teletrabalhador o exercício de atividades similares às aquelas realizadas nas dependências da empresa, observado que, no Brasil, a crise oriunda do COVID-19, responsável pela declaração do estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020), propiciou a adoção de medidas trabalhistas com o escopo de amenizar as consequências da crise. Nesse sentido, a medida de incentivo à preservação do emprego e da renda do trabalhador, imiscuída na norma do artigo 3º, da Medida Provisória nº 927 de 2.020, dispôs: “Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho” (BRASIL, 2020).

Todavia, o regime de teletrabalho pode proporcionar certa vulnerabilidade a determinados grupos minoritários de trabalhadores, na medida em que alguns não apresentam condições de infraestrutura tecnológica suficiente à realização de suas atividades de trabalho a distância, fato esse que corrobora a afirmação da necessidade de concretização de políticas públicas pelo Estado, objetivando suprir as constatadas deficiências.

Por derradeiro, o desenvolvimento do teletrabalho acontece por meio das novas tecnologias de informação, corroborando o andamento das atividades laborais, de maneira a proporcionar ao teletrabalhador as condições que consigam assegurar a sua dignidade como pessoa humana, de maneira similar à dignidade que o trabalho presencial assegura, no estabelecimento do empregador.

3.1 A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17) E O REGIME DE TELETRABALHO



Considerado, inicialmente, que o teletrabalho designa um grande avanço à sociedade global, especialmente quando em face das possibilidades ofertadas pela tecnologia à viabilização do trabalho remoto, importante o alerta à garantia da proteção do bem-estar social e da preservação desse trabalho digno, essenciais à concretização do Estado Democrático de Direito, além do papel fundamental desempenhado em face da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O suporte das tecnologias assistivas, a exemplo dos softwares de leitura de tela e dos tradutores de linguagem de sinais e dispositivos adaptativos, corrobora a redução de barreiras físicas e estruturais pelo teletrabalho, permitindo aos profissionais uma maior autonomia e equidade de oportunidades, concretizando a inclusão social, alinhada aos princípios da acessibilidade e justiça social, estando o teletrabalho prescrito na norma do artigo 6º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que assim dispõe (BRASIL, 1943):

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 texto do artigo 6º., da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) revela a inexistência de distinção entre o que é desenvolvido no estabelecimento do empregador, o trabalho executado no domicílio do empregado e aquele realizado a distância, quando caracterizados os pressupostos da relação de emprego, que entendem serem equiparadas as maneiras informatizadas e telemáticas que controlam, supervisionam e comandam os trabalhos, com o escopo de subordinação jurídica aos modos pessoais e diretos de controle, supervisão e comando do trabalho de outrem. E, nessa seara, fica evidenciado que, anteriormente à reforma trabalhista de 2017, mesmo que timidamente, o teletrabalho já era previsto, em face da influência dos meios telemáticos e informatizados de comando.

Todavia, a aprovação e a entrada em vigor no ordenamento jurídico brasileiro da reforma trabalhista, acresce à Consolidação das Leis Trabalhistas um texto



específico sobre o teletrabalho, assim descrito no texto das letras “A” e “B”, do seu artigo 75 (BRASIL, 2017):

Art. 75 - letra “A”: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75 - letra “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.

Pelo texto do artigo 75 - letra “A”, o regime do teletrabalho deve observar as disposições do capítulo II - letra “A”, e o conteúdo do artigo 75 - letra “B” dispõe como característica essencial da modalidade contratual do teletrabalho a preponderância do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador - com a ressalva contida no seu parágrafo único -, além da utilização dos meios tecnológicos de informação e de comunicação como ferramentas laborais. Assim, enquanto a letra “A”, do referido artigo, assegura a criação do regime do teletrabalho, a letra “B” afirma que as atividades de teletrabalho podem ser realizadas, eventualmente, nas dependências do empregador, sem descaracterizar o regime de teletrabalho.

A reforma trabalhista afirma, também, a possibilidade de modificação do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, conforme o disposto na CLT, na letra “C” do mesmo artigo 75, e seus parágrafos que dispõem (BRASIL, 2017):

Art. 75 – letra “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.

Do disposto na CLT, na letra “C” do artigo 75 e seus parágrafos, fica evidente a necessidade de estar expressa no contrato de trabalho individual, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, com a especificação das atividades a serem realizadas pelo empregado (*caput*), podendo: a) haver alteração entre os regimes de trabalho e teletrabalho se existir acordo (contrato aditivo) assinado e registrado pelo

empregado e o empregador (§ 1º); b) acontecer a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, registrado em aditivo contratual, garantido o prazo mínimo de quinze dias de transição (§ 2º).

No mesmo contexto, o texto da letra “D” do mesmo artigo 75 da CLT estabelece a necessidade de contrato escrito para os casos de responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura necessária à prestação de serviço e reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sob pena de ser ele responsabilizado por essa demanda, assim dispondo, referido texto do artigo 75, letra “D” (BRASIL, 2017):

Art. 75 – letra “D”: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Importante o conteúdo da letra “D” do artigo 75, ao dispor que o empregado, ao ingressar no seu emprego na modalidade de teletrabalho, deverá assinar um termo de responsabilidade, ou seja, uma comprovação de que o empregador lhe forneceu todas as informações referentes aos riscos e proteções, sendo sua obrigação, seguir tudo o que foi informado pelo seu superior, o que implica responsabilidade do empregado no caso de aquisição de doenças decorrentes do seu ambiente de trabalho.

A letra “E” do artigo 75, da CLT, responsabiliza o empregador pelo fornecimento dos equipamentos ergonômicos ao empregado, objetivando impedir acidentes do trabalho e doenças afins, além da fiscalização pelo cumprimento das pausas e intervalos necessários à realização do teletrabalho, assim dispondo: “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. E, em complemento, a atitude do empregado de, eventualmente, assinar termo de responsabilidade, per si, não afasta a responsabilidade do empregador nos casos de ocorrência de acidente de trabalho, observado que, ao assinar o termo de responsabilidade, o empregado fica comprometido com todas as instruções nele contidas.



Por derradeiro, a Lei nº 13.467/17 traz inovações em relação ao regime de teletrabalho, que pode resultar vantagens ao sistema trabalhista, permitindo a flexibilidade nos horários de trabalho, sendo, todavia, notória a necessidade de aperfeiçoamento do texto legislativo, na busca de maiores garantias (expressas) ao teletrabalhador, as quais devem ser similares àquelas do trabalhador presencial.

3.2 AS MODALIDADES DO TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser compreendido pelo trabalho realizado a distância, por meio de instrumento de tecnologia e comunicação, em local diverso daquele do empregador e/ou do centro de produção, lecionando Bezerra (2017, p. 215), a esse respeito, que não se trata de modalidade de trabalho em domicílio, mas sim, de trabalho a distância, porque ele (teletrabalho) pode ser desenvolvido em lugares distintos do domicílio, sempre em ambiente virtual “e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”.

Há distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, em razão de o primeiro ser realizado independentemente do espaço que ocupa, e o segundo ser limitado ao domicílio, apesar de ser ele interpretado como uma modalidade de teletrabalho, havendo entendimento jurisprudencial que equipara o teletrabalho ao trabalho em domicílio, a exemplo do acórdão extraído do julgamento de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011, prolatado pelo TST, de relatoria do Min. Mauricio Godinho Delgado, publicado em 15 de abril de 2010 (BRASIL, 2003).

O mencionado acórdão se refere ao trabalho em domicílio, *home office*, discutindo efeitos jurídicos oriundos dessa modalidade de trabalho, como é o caso do enquadramento dos trabalhadores na espécie jurídica excetiva, disposta no artigo 62 da CLT, no concernente às jornadas não controladas pela ordem jurídica trabalhista (inciso I, do artigo 62 da CLT), se referindo à possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais do empregado, realizados no interior de *home office*, prescrevendo que todos os gastos devem ser comprovados, efetivamente. Os pagamentos feitos ao empregado pelo empregador atinentes às despesas telefônicas e aos gastos com informática e similares, durante o *home office*, não possuem



natureza salarial, mas sim, instrumental e indenizatória, não caracterizando, em princípio, salário *in natura*, o fornecimento pleno ou parcial de equipamentos à consecução do *home office*, a exemplo de telefones, microcomputadores e seus implementos, feitos pelo empregador ao empregado.

O teletrabalho, observado como uma relação interpessoal, ganha novas denominações, sem se distanciar da sua essência, conforme lecionam Solange Inês Biesdorf e Suely Santiago (2011, p. 25), ao conceituarem as figuras jurídicas: do teletrabalho em domicílio como “aquele realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nessa modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo”; do teletrabalho em telecentros como aquele em que “os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas”; e do teletrabalho móvel (nômade ou itinerante) como o que se caracteriza “pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade”.

Quanto à principal diferença entre as subdivisões do teletrabalho, quais sejam, *home office*, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel, a presente pesquisa anota o espaço no qual as atividades de trabalho são exercidas, afirmando Araújo e Bento (2002), sobre a matéria:

No domicílio, o teletrabalho ocorre em casa (o trabalho é desenvolvido “em” “a partir” de casa do trabalhador). Móvel é o teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenha (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Neste caso, o trabalhador utiliza diariamente Tecnologias de Informação e Comunicação a fim de se manter ligado à empresa. Deslocalizado é o teletrabalho realizado para empresas estrangeiras. Telecentro ou *telecottage* – quando os funcionários dela ou de várias empresas com a mesma função ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal. *Hotelling* se refere às atividades profissionais que se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa.

A afirmação feita por Araújo e Bento apresenta cinco modalidades de teletrabalho: no domicílio; móvel; deslocalizado; telecentro; e *hotelling*; salienta que referidas modalidades de trabalho variam conforme os entendimentos doutrinários adotados; observa que os meios de telecomunicação são instrumentos essenciais ao



desenvolvimento laboral, considerados importantes os avanços tecnológicos que passam a ser executados com menor burocracia ao trabalhador.

Zangrando (2008, p. 444), antes do advento da reforma trabalhista de 2017, observava que a tecnologia permitia um expressivo crescimento do trabalho a distância, tanto dentro como fora do domicílio do empregado, alertando, todavia, que ocorria “além dos limites físicos dos estabelecimentos empresariais”, trabalhos esses que vinham sendo designados por expressões, como: *teleworkers*, *telecommutings*, teletrabalho, trabalho periférico, trabalho remoto, trabalho a distância e trabalho móvel. Alerta, ainda, para o fato de serem todos eles “atividades exercidas por um ou mais empregados, em seus domicílios, ou outros locais fisicamente distanciados dos estabelecimentos da empresa, embora não desvinculados desta, mantendo contatos por intermédio dos modernos meios tecnológicos, a exemplo do fax, e-mail, telefone, teleconferência, vídeo-presença”.

O surgimento do teletrabalho, desafiado pelos avanços tecnológicos, acontece como possibilidade de exercício dessa nova modalidade de trabalho, a ser exercida por um ou mais trabalhadores, em locais fisicamente distintos e, muitas vezes, distantes da localidade do empregador - entendido como um trabalho a distância, detentor de espaço no mercado laboral, em razão da sua praticidade no exercício das atividades de trabalho, sem obrigatoriedade de o trabalhador estar presencialmente na empresa.

3.3 O TELETRABALHADOR E O CONTROLE DE SUA JORNADA DE TELETRABALHO

Tratar de matéria relacionada ao controle da jornada do teletrabalhador, necessário, antes, recordar preceito constitucional disposto no artigo 7º da vigente Constituição da República Federativa do Brasil – que trata dos direitos fundamentais do trabalhador e dispõe sobre a proteção que envolve a melhoria da sua condição social, prescrevendo que são considerados direitos dos trabalhadores urbanos e rurais os que objetivem a melhoria de sua condição social, entre outros. O inciso XIII, do mesmo artigo, faculta ao trabalhador a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitada a duração do trabalho normal, que não ultrapassa oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

No âmbito infraconstitucional, o conteúdo do artigo 58 da CLT dispõe que a duração normal do trabalho do empregado da atividade privada não pode exceder a



“8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”, reforçando o texto constitucional sobre a duração da jornada de trabalho, de 08 horas diárias e 44 horas semanais.

Relevante, também, o alerta da problemática que pode gerar o conteúdo do inciso III, do artigo 62, da CLT, atualizado com redação da Lei da Reforma Trabalhista de 2017, ao dispor sobre a proibição de submissão do teletrabalhador ao controle de jornada de trabalho, regra essa que pode ser considerada prejudicial ao trabalhador e, nesse sentido, se considera que a interpretação do seu texto deve ser restritiva. Nesse sentido, a cláusula expressa em contrato escrito, indicativa dessa modalidade de trabalho e que especifica as tarefas do trabalhador, deve ser considerada como requisito essencial à validade da exclusão do teletrabalhador do Capítulo “Da Duração do Trabalho” (CASSAR, 2017, p. 35), indicando a existência de “outros equipamentos modernos, como fax sites, fotocopadoras, internet, modem, telefones celulares e fixos, que podem (ou não) ser considerados como ferramentas coadjuvantes no teletrabalho [...]” (NASCIMENTO, 2011, p. 127).

O contexto apreciado permite a compreensão da plena possibilidade de controle da jornada laboral do teletrabalhador, que se vale de equipamentos tecnológicos modernos, os quais possibilitam a existência dessa modalidade de trabalho, favorecendo o crescimento de empresas, a partir do impulso dos meios organizacionais e gerenciais, a partir de monitoramento das jornadas de trabalho que facilita o controle das horas extras executadas pelo empregado.

E, nessa seara, a pesquisa traz à baila matéria discutida no item 71, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, sobre “teletrabalho e horas extras” (ANAMATRA), revelando que as horas extras em regime de teletrabalho devem ser pagas ao teletrabalhador, sendo-lhe assegurado o direito ao repouso semanal remunerado, em qualquer que seja o caso. A interpretação é do inciso III, do artigo 62 e o parágrafo único do artigo 6º da CLT conforme os incisos XIII e XV, do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, as letras “E”, “G” e “H” do protocolo adicional à Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, relacionada aos direitos sociais, culturais e econômicos – Protocolo de San Salvador (Decreto 3.321/1999), e a Recomendação nº 116 da Organização Internacional do Trabalho.

As horas extraordinárias são devidas ao teletrabalhador objetivando garantir a condição de sua dignidade, lhe sendo assegurado, também, o direito ao repouso



semanal remunerado, em quaisquer casos, conforme entendimento jurisprudencial, a exemplo do Recurso de Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, Relator Cláudio Brandão, de 10.03.2017 (BRASIL, 2011), esboçado no Informativo nº 153, que destaca a possibilidade do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, nas hipóteses em que o empregador exerça o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Todavia, quando se revelar inteiramente impossível referido controle, será afastado o direito ao recebimento de horas extraordinárias pelo teletrabalhador, devido a sua liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre nos casos em que são cumpridos os intervalos para refeições, cujo gozo é presumido, diante da autorização legal à dispensa do registro.

O controle da jornada de trabalho do teletrabalhador se torna possível com a utilização de recursos tecnológicos, mesmo que seja concretizada de maneira indireta, não sendo subsistente nas hipóteses de absoluta impossibilidade de fiscalização dos horários cumpridos pelo empregado, conforme disposto na Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012), que ao tratar do controle de jornada dispõe a respeito do “Sobreaviso - aplicação analógica do parágrafo 2º do artigo 24 da CLT, com redação modificada na Sessão do Tribunal Pleno de 14.09.2.012 – Resolução nº 185/2.012, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, divulgado nos dias 25, 26 e 27.09.2.012” que: por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, a utilização de mecanismos informatizados ou telemáticos (I); o empregado está na situação de sobreaviso, quando à distância e sob controle patronal, por intermédio de mecanismos informatizados ou telemáticos, continuar em regime de plantão ou similar, esperando o chamado para o trabalho no período de descanso, em qualquer momento (II)

Revela a referida Resolução nº 185/2.012 que o trabalhador estará em sobreaviso, quando à distância - fato este que implica não estar restrito ao ambiente do seu lar -, e submetido ao controle do empregador, por meios tecnológicos, em regime de plantão ou equivalente, durante seu período de descanso, se encontrar na espera de ser chamado, a qualquer momento, pelo empregador, revelando claramente os períodos em que efetivamente permanece à disposição do empregador.

Nessa seara, o controle da jornada dos teletrabalhadores pode ser realizado normalmente, porque os atuais instrumentos tecnológicos permitem a realização de



videoconferências, microeletrônicas de informática e videoterminais, entre outros, sendo todos eles revelados como viáveis em face do teletrabalhador, sendo entendidas como regras, as normas sobre a jornada de trabalho conectadas de maneira permanente com a empresa controladora das atividades e do tempo de realização do trabalho, considerado como exceção, o inciso I, do artigo 62 da CLT, conforme doutrina de Rocha, Muniz e Bifano (ROCHA, 2013), que afirmam a não incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária. Assim, a norma extraída do inciso III, do artigo 62 da CLT, deve ser interpretada como regra, e a norma do seu inciso I, como exceção, aplicadas ao teletrabalhador as normas sobre a jornada de trabalho, sempre que houver a possibilidade de controlar a sua atividade e o tempo do seu trabalho.

Conforme a doutrina de Garcia (2018, p. 797), questionamentos podem ser feitos sobre a constitucionalidade de referida exceção, uma vez que o vigente texto constitucional assegura não somente o direito à duração do trabalho, limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (artigo 7º, inciso XIII), mas, também, à remuneração do trabalho noturno superior à remuneração do diurno (artigo 7º, inciso IX) e à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, ao percentual de cinquenta por cento da remuneração normal (artigo 7º, inciso XVI), sem estabelecer quaisquer exceções. Destaca, ainda, que o inciso XXXII, do mesmo artigo 7º, invoca a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, penalizando os trabalhadores em regime de teletrabalho, com a redução da proteção social, em razão de possuírem maior conhecimento científico, fato este que pode, inclusive, ser entendido como um desestímulo à atividade intelectual. O questionamento está situado na possibilidade de realização de tratamento jurídico inadequado aos seus limites práticos, devendo conferir tratamento jurídico mais adequado e condizente com o cotidiano dos empregados, contratados nesse regime de trabalho, o qual exige a concepção conceitual bem delimitada da sua modalidade.

No âmbito legislativo, é possível a defesa da não possibilidade do controle de jornada da modalidade laboral ora estudada, de acordo com o disposto no parágrafo único, do artigo 6º, do Projeto de Lei nº. 4.505 de 2.008 (BRASIL, 2008), do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB/ES); possível, também, a defesa da possibilidade do controle de jornada, conforme o disposto no Projeto de Lei nº 8.501 de 2.017 (BRASIL,



2017), do Deputado Marco Maia (PT/RS), que dispõe no seu artigo 2º, a revogação do inciso III, do artigo 62 da CLT. Já, no âmbito do Senado Federal, o Projeto de Lei nº 4.569 de 2.019 (BRASIL, 2019), da Senadora Leila Barros (PSB/DF), que trata do teletrabalho e suas garantias, ressaltando o conteúdo do acréscimo do inciso IV, do artigo 75-F da CLT, que veda qualquer maneira de discriminação, ou seja, promove a possibilidade do controle de jornada do teletrabalhador - caso contrário é possível a configuração da discriminação.

O presente estudo revela que uma proteção jurídica mais efetiva ao teletrabalhador impõe a adoção de legislação específica para a matéria do teletrabalho, de maneira a poder sanar as dúvidas atinentes aos personagens da relação de trabalho, bem como que garanta a dignidade da pessoa humana do teletrabalhador, sem quaisquer discriminações, concretizando o Estado Democrático de Direito, considerado o teletrabalho - tendência global, própria do mundo pós-moderno -, um mecanismo de racionalização de trabalho e de tempo, que propicia a criação de novos empregos.

4 NOTAS CONCLUSIVAS

A pesquisa objetivou a compreensão de conceitos atinentes ao teletrabalho, a reflexão sobre a problemática que envolve referido instituto jurídico e o estabelecimento de relação entre ele, a acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o transumanismo, no contexto do ordenamento jurídico nacional, cujo cenário contemporâneo abrange além da esfera jurídica, também, político-social e econômica, observada a hipótese de que as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017, aceleraram a materialização do teletrabalho, e o uso crescente de tecnologias assistivas propiciaram transformações paradigmáticas na seara trabalhista brasileira.

No enfrentamento da matéria, considerada como de relevância social, o estudo exibiu além dos desafios e polêmicas oriundos da crescente adoção do teletrabalho, que vêm sendo utilizado, inclusive como instrumento de inclusão social, econômica e política, também, os impactos promovidos pelas novas tecnologias, notadamente para as pessoas com deficiência, no tocante ao seu acesso e



manutenção no mercado de trabalho, favorecendo uma maior efetividade dos direitos humanos e fundamentais.

A pesquisa revelou a possibilidade de o transumanismo ampliar as capacidades humanas, promovendo efetiva inclusão laboral, notadamente das pessoas com deficiência, em cenário que é marcado pelo aumento de produtividade, redução dos custos dos trabalhadores, trazendo à baila questionamentos sobre os direitos trabalhistas associados à jornada de trabalho.

Sob os títulos e subtítulos: o movimento transumanista tecnológico e o papel do teletrabalho na inclusão profissional; o teletrabalho, a origem e marcos normativos e tecnológicos; a reforma trabalhista (lei nº 13.467/17) e o regime de teletrabalho; as modalidades do teletrabalho; e o teletrabalhador e o controle de sua jornada de teletrabalho – o estudo se desenvolveu por metodologia que utilizou o método da pesquisa bibliográfica e documental, revisando pertinentes legislações, jurisprudência e doutrina clássica e contemporânea sobre a matéria, pelo método descritivo-analítico. A partir de abordagem qualitativa de natureza básica, e objetivo explicativo, revelou desafios à realização de novas interpretações sobre o direito fundamental constitucional ao trabalho e sua efetividade no ordenamento jurídico brasileiro.

Recordou que o teletrabalho, impulsionado pelos avanços legislativos e pelas necessidades sociais e econômicas emergentes, designa importante instrumento de inclusão no mercado de trabalho, particularmente das pessoas com deficiência, tanto que, ao se valer das tecnologias da informação como base de sua operacionalização, o teletrabalho vem ampliando as possibilidades de inserção profissional das pessoas que compõem referido grupo social, historicamente marginalizado, tornando mais branda o seu enfrentamento das barreiras físicas, estruturais e sociais.

O contexto trouxe à baila importante debate sobre transumanismo, exibindo a sua relevância ao afirmar crescente integração entre seres humanos e tecnologias com o objetivo de expandir as capacidades humanas, inclusive em relação à superação de limitações físicas e cognitivas. Essa perspectiva amplia sobremaneira os horizontes da acessibilidade e da autonomia das pessoas com deficiência, alinhados aos princípios da dignidade da condição da pessoa humana e da igualdade de oportunidades no trabalho.

Anota a pesquisa, que a Reforma Trabalhista de 2017, ao incluir expressamente o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sinaliza



importante avanço normativo, apesar de insuficiente para assegurar plenamente os direitos dos teletrabalhadores, especialmente aqueles com deficiência; a ausência de regulamentações mais específicas quanto ao controle da jornada, às condições ergonômicas e à adequada adaptação tecnológica revela a necessidade de evolução legislativa que considera as particularidades dos teletrabalhadores.

Por derradeiro, o futuro do (tele)trabalho inclusivo passa necessariamente pela convergência entre inovação tecnológica (incluindo aspectos do transumanismo), ampliação das maneiras de trabalho remoto, e fortalecimento das políticas públicas de acessibilidade. A construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo exige não apenas adaptações legais e estruturais, mas também mudança de paradigma social que reconheça a diversidade humana como valor essencial ao desenvolvimento sustentável e equitativo da sociedade.

REFERÊNCIAS

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO. **La Comisión Europea**, 2002. Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em: 5 jul 2025.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciado 71**. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 5 jul 2025.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem**: contribuindo para uma problematização. Lisboa: Dinalivro, 2002.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Evolucion del Pensamiento Juslaborista**. Montevideo – Uruguay: Fundacion de Cultura Universitaria, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BECKER, Ricardo. É preciso transformar os “Carlitos”. **Gazeta do Povo**, 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/opinioao/artigos/e-preciso-transformar-os-carlitos/>. Acesso em: 5 jul 2025.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.



BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOSTROM, Nick. A history of transhumanist thought. **Journal of evolution and technology**, v. 14. 2005. p. 1-2. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:55ab57ec-70d0-4b93-b058-0d7f57167cc2/files/me7362f022f645636ed10948d03a7bfab. Acesso em: 29 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário oficial dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. 29 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *In*: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/at_o2015-2018/2017/lei/l13467.htm. 29 mar. 2025.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. 29 mar. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4505, de 2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=626255&filename=PL+4505/2008. 29 mar. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4569, de 2019**. Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?Dm=7993483&ts=1571776651567&disposition=online>. 29 mar. 2025.



BRASIL. **Projeto de Lei nº 8001, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mos_trarintegra?codteor=1594797&filename=PL+8501/2017. 29 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão de desprovidimento ao pedido de horas extras – trabalho em domicílio**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011. Heider Fernandes Filho e Eso Brasileira de Petróleo Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 15 de abril de 2010. Disponível em: <http://www.mp.rs.gov.br/areas/ambiente/arquivos/jurcivdmc.pdf>. 29 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento ao recurso de embargos**. Recurso de Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-45900-29.2011.5.17.0161. Mila Transportes LTDA e Daniel Babisk Neto. Relator: Cláudio Brandão. 10 de março de 2017. Disponível em: file:///C:/Users/Diogo/Downloads/E-RR-45900-29_2011_5_17_0161.pdf. 29 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. 29 mar. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, n. 48, p. 141-172, set. 2014. ISSN 1983-3229. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2697/MPT%2046.pdf>. 29 mar. 2025.

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

MARTINO, Vittorio Di. **High Road to Teleworking**. The to Teleworking, OIT, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.



NEUMANN, Katiúscia; ALGERICH, Eloisa Nair de Andrade. A situação da pessoa com deficiência em relação à sociedade, ontem e hoje. **Revista Direito em Debate**, v. 13, n. 21, 2004. p. 107.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio**, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO. 29 mar. 2025.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013. ISSN 0076-8855. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72691/2013_rev_trt03_v00_57_n0087_n0088.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 29 mar. 2025.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: As Tecnologias Transformando as Relações de Trabalho. Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TELETRABALHO._A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. 29 mar. 2025.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Bibiane Machado da. Controle Constitucional da jornada de trabalho: uma análise dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região e perspectivas para a implementação do e-social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 9, n. 2, p. 340-358. 2014. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369415091>. Disponível em: <file:///C:/Users/Alfa/Downloads/15091-75636-1-PB.pdf>. 29 mar. 2025.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. Colecciones Estudios. 2. ed. actualizada. Madrid: CES, 2001.

VERAS, Gustavo R.; VILLAS BÔAS, Regina Vera. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais aplicada à proteção dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil. In: **Direitos humanos e democracia [recurso eletrônico]**: desafios no contexto pós-pandêmico / organizadores Daniel Rubens Cenci, Joice Graciele Nielsson, Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth. – Ijuí : Ed. Unijuí, 2023. v.1.; p. 151 a 159 - Formato digital. ISBN 978-85-419-0356-1



VILLAS BÔAS, Regina Vera; MOTTA, Ivan Martins. Um olhar transdisciplinar aos sustentáculos da política ambiental brasileira: a Lei nº 6.938/81 e a vigente Constituição da República Federativa do Brasil. In: MILARÉ, Édis Milaré (Org.). **Quarenta anos da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente**: reminiscências, realidades e perspectivas. Belo Horizonte, São Paulo: Editora D'Plácido, 2021. p. 793-814.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; FERRAZ, Katia B. Rocha. Direitos humanos e fundamentais (individuais e sociais) impactados no sul global (pós-pandêmico): necessidade de nova declaração cosmopolita de direitos e deveres humanos. **Revista Jurídica Unicuritiba**. v. 4, n. 80, p. 626-654, Out-Dez, 2024.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; PINHO, Camila Costa Reis Rodrigues de. Efetividade da tutela coletiva na proteção de direitos de crianças e adolescentes no ambiente digital. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 41, p. 127-152, 2023.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; NEVES, Flávia Soares de Sá. A educação em Direitos Humanos na formação dos profissionais da medicina e a efetividade da dignidade da pessoa humana. **Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**, 6., 2021, on-line. Anais [...]. Campinas; Jundiaí: Editora Brasília; Edições Brasil, 2022. v. 6. p. 160-171.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; PATROCÍNIO JÚNIOR, Carlos Alberto. Políticas públicas no combate ao trabalho infantil pós-regresso do Ministério do Trabalho. Saber Humano: **Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti**, [s. l.], v. 11, n. 19, p. 82-102, jun./dez. 2021.

VILLAS BÔAS, Regina Vera; SOARES, Flávia. A prática do teletrabalho na área da educação e a efetividade dos novos métodos de ensino-aprendizagem. **Anais de artigos completos do V Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**. César Augusto R. Nunes et. al. (orgs.) [et al.] – Campinas / Jundiaí: Editora Brasília / Edições Brasil / Editora Fibra, 2021, p. 96 a 107

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr: 2008.

