



Sobratt

Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades

sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities



Apresentação:

- Associação sem fins lucrativos, fundada em 1999 na cidade de São Paulo.
- Entidade pioneira na América do Sul a dedicar-se ao estudo, difusão e desenvolvimento do TELETRABALHO.
- Membro Fundador da International Telework Academy – ITA, onde representa o Brasil e ocupou a Presidência da ITALAC – Seção Latino Americana e Caribenha da entidade, de 2013 a 2016.
- OBJETIVOS:
 - estudar, promover, difundir e desenvolver o TELETRABALHO e as TELEATIVIDADES no Brasil.
 - Influenciar na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas nos âmbitos municipal, estadual e federal, que possam contribuir para o crescimento desta prática.



AUDIÊNCIA PÚBLICA

PL 6787/2016



Objetivos de nossa explanação:

- a) Comentar sobre o “trabalho remoto”, previsto no corpo do PL, como item possível de ser negociado e regulamentado na relação capital x trabalho;
- b) Esclarecer seu conceito, importância no mundo e nas atuais relações trabalhistas e sindicais;
- c) Oferecer alternativas e orientações para empregadores, empregados e sindicatos.



DEFINIÇÃO DO TELETRABALHO/ TRABALHO REMOTO

Trabalho essencialmente intelectual, realizado à distância, através das tecnologias de informação e comunicação.

Também identificado como: home office, telework, telejob, telecommuting, trabalho virtual, remote work ou virtual work, em algumas das mais comuns expressões usadas nos idiomas inglês e português.

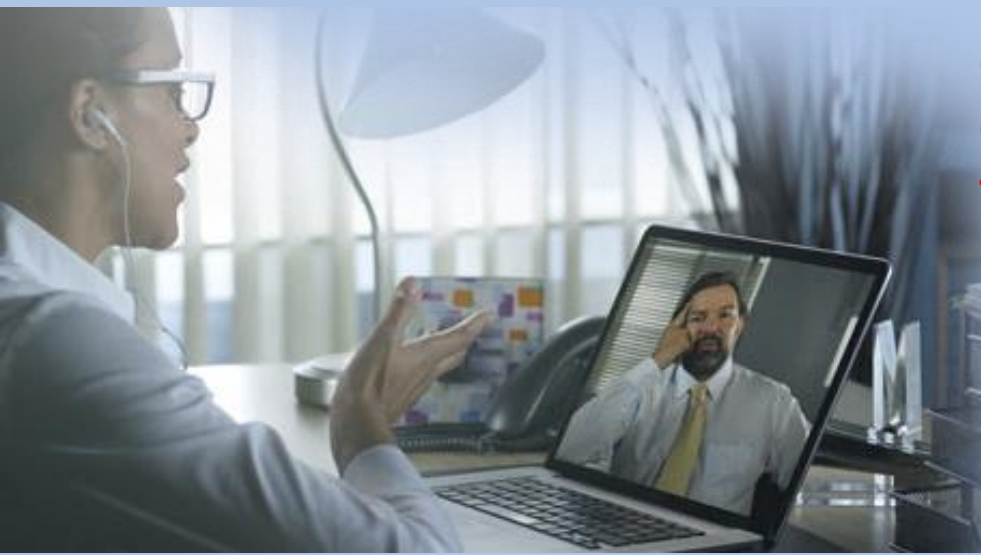


PERSPECTIVAS MUNDIAIS PARA O TELETRABALHO E O HOME OFFICE

Diversos países já adotam o modelo de forma consistente, segundo informações da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016): Alemanha, Argentina, Austrália, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Portugal e Brasil.

No Brasil, o modelo foi introduzido oficialmente em 1997. Em 1999 foi fundada a SOBRATT. Hoje no Brasil já contamos com aproximadamente 15 milhões de TELETRABALHADORES.

Estima-se que 68% das empresas do setor privado tem como prática o teletrabalho entre seus funcionários, nas diversas modalidades.



PERSPECTIVAS MUNDIAIS PARA O TELETRABALHO E O HOME OFFICE

Pesquisas recentes indicam um crescimento substancial nesta modalidade de trabalho e mesmo na vontade dos empregados em adotar flexibilidade, maior tempo para lazer, qualificação, família etc.

Veja-se neste sentido:

- **Pesquisa SAP 2016:** (<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>), que apurou um acréscimo de 50% nas empresas interessadas em adotar a prática.
- **Pesquisa CNI 2016:** http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/cni_estatistica_2/2017/01/30/233/RetratosDaSociedadeBrasileira_37_Flexibilidade1.pdf), apurou que 81% dos brasileiros desejam ter mais flexibilidade de local de trabalho e 73% mais flexibilidade de horários.
- **Pesquisa OIT 2016:** Japão e EUA lideram a adoção, com 14% e 30% respectivamente de empregados nesta modalidade.



NORMAS INTERNACIONAIS A RESPEITO:

- **OIT**: Convenção 177 (Homework - 1996 e em vigor a partir de 2000) e Recomendação 184 (1996), ambas ainda não ratificadas pelo Brasil
- **ESTADOS UNIDOS**: “Telework Enhancement Act 2010” – Public Law 111-292
- **ARGENTINA**: **PROPET** Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas – 2008 – adesão voluntária das empresas
- **COLÔMBIA**: Ley 1221/2008 y Decreto 884/2012



NORMAS INTERNACIONAIS A RESPEITO:

- **COSTA RICA**: Decreto 37695/2013 (área pública)
- **PERU**: Proyetos 184/1052-2011 aprovados e já em vigor
- **VENEZUELA**: Decreto 8938/2012 - Ley Orgánica del Trabajo, prevê apenas trabalho a domicílio
- **PORTUGAL E ESPANHA**: capítulo próprio no Código do Trabalho
- **RÚSSIA**: aprovou legislação própria em 2013



PREVISÃO LEGAL NO BRASIL

- ❖ Lei 12.551/2011 – Modificou artigo 6º da CLT, reconhecendo a relação à distância e os meios telemáticos para fins de controle e supervisão do trabalho efetuado;
- ❖ Artigos 4º (tempo à disposição do empregador) e 83 (salário mínimo devido para o trabalho à distância) como subsidiários;
- ❖ Súmula 428 (2012) do TST ajustou-se às novas condições;
- ❖ Congresso Nacional também pretende regular a matéria, através dos PLS 274/2013 e 326/2013, em curso de apreciação, além de outros de menor impacto.



PORQUE SUA PREVISÃO NO PL 6787/2016 É IMPORTANTE?

- ❖ A legislação atual ainda é frágil e não oferece segurança jurídica a este desafio significativo nas relações trabalhistas;
- ❖ Existem aspectos não previstos na CLT e ainda não regulados, que precisam ser adequadamente avaliados e tratados;
- ❖ Há espaços para os empregadores e sindicatos regularem itens importantes, como os que a seguir.



PORQUE SUA PREVISÃO NO PL 6787/2016 É IMPORTANTE?

❖ Itens importantes a serem debatidos:

- Como se dará o controle da pessoalidade e do trabalho à distância? Haverá monitoramento?
- Como tratar adequadamente a questão de custos envolvidos, seja com a posição do trabalho quando necessária, equipamentos, conexões, comunicação, confidencialidade, espaço físico, telefonia etc?
- Direito à reversibilidade? Ou contratação já na condição?
- Como proteger privacidade, jornada, excessos etc?
- Como cuidar adequadamente das questões envolvendo segurança ocupacional?



O PL 6787/2016 FORTALECE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUXILIA NESTA REGULAÇÃO

- ❖ Sindicatos do exterior que convivem com esta realidade já estão tratando: direito à desconexão (Alemanha e França mais recentemente), direito à reversibilidade, acesso à comunicação com os empregados, regulam uso dos equipamentos para fins particulares e durante expediente, proteção à privacidade, não interferência familiar etc.
- ❖ Vantagens: fomento à inserção de Pessoas com Deficiência, mulheres com filhos pequenos, idosos, aprendizes, treinamento e qualificação à distância, favorece a atração e retenção de talentos, possibilita maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e contribui com mobilidade urbana.



CONCLUSÕES:

- ❖ O trabalho remoto já é uma realidade inevitável em boa parte do mundo
- ❖ Seu avanço é inquestionável e não pode ser ignorado por nossos poderes
- ❖ Há um desejo de sua prática por Governos, sociedade, empresas e empregados
- ❖ A segurança jurídica do PL dará impulso à sua adoção e a negociação coletiva regulará sua prática, conforme seja sua possibilidade e necessidade em cada setor ou área de implantação
- ❖ Assim, a aprovação desse item no PL 6787/2016 é matéria valiosa para a relação capital x trabalho, o que equipará o Brasil aos países que já a adotam



OBRIGADO.



Sobratt

Sociedade Brasileira de
Teletrabalho e Teleatividades

sobratt.org.br | Brazilian Society for Telework and Teleactivities

