

ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MODALIDADE CONTRATUAL: COMPARATIVO ENTRE O BRASIL, FRANÇA E CHILE

ANALYSIS OF TELEWORK AS A CONTRACTUAL MODE: COMPARATIVE BETWEEN BRAZIL, FRANCE AND CHILE

*Maria Júlia Souza Diniz**

*Rebeca Cavalcanti***

Resumo: O presente artigo científico desdobra-se sobre o teletrabalho, fenômeno advindo da Revolução Industrial 4.0, que implicou em diversas transformações tecnológicas, substancialmente, no que concerne às formas de interlocução e às relações laborais. Notadamente, tem por objetivo analisar as características dessa modalidade contratual no Brasil, comparando com o respaldo legal da França e do Chile, a fim de demonstrar o retrocesso nacional frente à problemática. Sendo assim, utilizar-se-á do método de abordagem indutivo, baseado em pesquisa bibliográfica, estatística, monográfica e legal e do método de procedimento comparativo para consumir as questões supracitadas. Nesses termos, é preciso considerar a decadente regulamentação jurídica brasileira sobre o assunto, que necessita de indispensáveis posicionamentos advindos do Poder Público, a fim de assegurar os direitos sociais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho francês e chileno. Dignidade do Trabalhador.

Abstract: This scientific article is focused on telework, a phenomenon induced by the Industrial Revolution 4.0, which implied in several technological transformations, substantially, in regards to dialogue methods and labor relations. Notably, it aims to analyze the characteristics of this contractual modality in Brazil, comparing it with the legal support of France and Chile, in order to demonstrate the national setback in the face of the problem. Therefore, the inductive approach method will be used based on bibliographic, statistical, monographic and legal research and the comparative procedure method to complete the above-mentioned questions. In these terms, it

***Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Conciliadora Judicial pelo Tribunal de Justiça da Paraíba. Bolsista pelo Programa de Extensão da UEPB. E-mail: mariajuladiniz03@gmail.com.**

****Bacharelada em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. Conciliadora Judicial pelo Tribunal de Justiça da Paraíba. E-mail: rebecavalcant@gmail.com.**

is necessary to consider the decaying Brazilian legal regulation on the subject, which requires indispensable positions from the Public Power, in order to ensure the social rights of workers.

Keywords: Telework. French and Chilean labor law. Dignity of worker.

INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial 4.0, fenômeno iniciado no século XXI, engloba tecnologias para automação e troca de dados e utiliza conceitos de Sistemas ciber-físicos, Internet das Coisas e Computação em Nuvem, tendo como foco a melhoria da eficiência e produtividade dos processos.

Diante desse cenário, diversas modificações foram introduzidas na sociedade, dentre elas, nas relações interpessoais e nas formas de interlocução. À frente disso, emerge uma nova modalidade de trabalho – o teletrabalho – na qual os funcionários executam seu labor fora do pátio empresarial, através das plataformas digitais, fiscalizados por equipamentos telemáticos como a *Webcam* e os outros meios de comunicação.

Nesses termos, considerando que o Direito acompanha as transformações sociais, o arcabouço normativo brasileiro se tornou insuficiente para abarcar essa nova realidade laboral. Com isso, em 2017 tramitou no Congresso Nacional uma proposta legislativa que visava a alterar dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a fim de assimilar a questão ora discutida. Assim, foi introduzida a Lei 13.467/2017 no ordenamento jurídico nacional, que acrescentou o artigo 75-B, no citado diploma legal, encarregado de estampar o conceito de teletrabalho.

Entretanto, apesar de conferir maior segurança jurídica e uma certa pacificação sobre o tema, o teletrabalho engloba problemáticas que não são acolhidas com essa reforma no texto da CLT, ou caso envolvidas, são insuficientes. No bojo desta discussão, o presente artigo tem por objetivo pontuar as características advindas do teletrabalho, bem como comparar de que modo essa matéria é abordada no ordenamento jurídico da França e do Chile, uma vez que estes foram os países pioneiros a regulamentar alguns assuntos dessa modalidade contratual, destacando pontos inovadores da temática.

Desse modo, utilizar-se-á do método de abordagem indutivo, partindo de premissas particulares para alcançar conclusões gerais, baseado em pesquisa bibliográfica, monográfica, estatística e legal. Ademais, será empregado o método comparativo como forma de procedimento.

1. DO CONCEITO DE TELETRABALHO, DAS CARACTERÍSTICAS E SUA PREVISÃO LEGAL

São inúmeros os reflexos em todos os âmbitos da sociedade provocados com o avanço do processo da globalização¹, o desenvolvimento das tecnologias e o avanço da informática. O Direito do Trabalho, por sua vez, não ficou ileso às mudanças advindas da Era Digital. A constante renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações e das atividades laborais, vem eliminando as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo. Em acréscimo, a tecnologia, além de funcionar como mediadora da distância geográfica, permite o contato entre trabalhador e tomador de serviços, como ferramenta e espaço virtual de trabalho.

Nessa esteira, o que se percebe é que as novas tecnologias, somadas à descentralização laboral, vêm contribuindo para o surgimento de outras formas de prestações laborativas, dentre elas, o teletrabalho.

O conceito de teletrabalho deriva da etimologia da palavra “tele”, que significa longe, à distância (TELE, 2021, s.p.). Esta modalidade de prestação laboral, que está em constante expansão, muito em razão dos avanços tecnológicos, encontra previsão legal para sua caracterização no ordenamento pátrio. Nessa mesma ordem de ideias, a Lei 13.467/2017, incluiu o artigo 75-B na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e seu caput estampou o conceito de teletrabalho ao dispor que:

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. (BRASIL, 2017) (grifos nossos).

Além disso, o novo artigo art. 6º, caput e parágrafo único, da CLT, em conformidade com redação conferida pela Lei n. 12.551/2011, diz:

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. (BRASIL, 2011) (grifos nossos).

Pela leitura do dispositivo legal, fica claro que o teletrabalho mantém os elementos jurídicos-formais exigidos para a caracterização do vínculo empregatício através de contrato, a saber: prestação de trabalho por pessoa física a outrem,

¹ Explica Singer que a globalização é um processo de reorganização da divisão internacional do trabalho, acionado em parte pelas diferenças de produtividade e de custo de produção entre países. (SINGER, 2001, p. 14).

com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação (DELGADO, 2018, p. 335). Mormente, importa destacar que a Lei 13.467/2017 traz a indispensabilidade de um contrato individual para o exercício do teletrabalho, conforme preceitua o *caput* do artigo 75-C ao estatuir que: “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” (BRASIL, 2017) (grifos nossos).

Nessa esteira, fica claro que o contrato de trabalho é o instrumento hábil no qual deve constar, de modo claro e exposto, todos os aspectos e especificidades da atividade laboral a ser desempenhada.

Para além, Talita Nunes explica que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível e típica da sociedade informacional e se caracteriza pela conjugação simultânea de três elementos constitutivos: a distância, a tecnologia e a organização (NUNES, 2018).

A distância, consiste na separação física entre o local da atividade laboral desempenhada e a estrutura física da corporação empresarial, isto é, do parque fabril. A tecnologia, por sua vez, é a intermediadora entre o empregado e o empregador, que permite o desempenho das atividades laborais. Por fim, a organização se constitui como requisito flexível, já que o empregador ou o tomador de serviço é quem deve organizar o ciclo produtivo e considerar a logística do trabalho remoto. (NUNES, 2018, s.p).

Seguindo esses elementos, é possível verificar especificidades quanto à intensidade de conectividade entre o trabalhador e o empregador e quanto ao local preponderante de trabalho. Denise Pires Fincato, no artigo publicado sob o título “*Saúde, higiene e segurança no teletrabalho*” explica que quanto ao grau de conexão o teletrabalho pode ser *one way line*, *off line* ou *on line*. A modalidade *one way line* consiste no uso da comunicação tecnológica apenas para o envio ou a recepção de tarefas. Por sua vez, o teletrabalho *off line* ocorre “quando o trabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa”. Por fim, para a autora, o teletrabalho *on line*, é o que ocorre quando os trabalhadores se comunicam continuamente com a empresa, destacando que “não é necessariamente em tempo integral, mas em tempo real e constante”. (FINCATO, 2009, s.p).

Desdobrando o seu entendimento, Denise Pires Fincato explica que quanto ao local preponderante do desempenho das atividades laborais, tem-se: o trabalho a domicílio ou home office, no qual tem como centro de trabalho sua própria resi-

dência; o trabalho realizado em centros satélites ou telecentros (espaços de apoio pertencentes à empresa empregadora ou compartilhados entre duas ou mais empresas), o trabalho em *telecottages* que, por sua vez, são os espaços localizados em ambientes rurais ou de difícil acesso e o trabalho móvel ou nômade, que não tem local fixo. (FINCATO, 2009, s.p.).

Um dos pontos controversos que eclodiu, com Reforma trabalhista² de 2017, foi a inserção do art. 62, inciso III na CLT. Esse dispositivo excluiu os teletrabalhadores do capítulo “Da Duração do Trabalho”, de forma que o teletrabalhador não tem direito a hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada, o que já é apontado pela maioria esmagadora da doutrina como uma clara violação aos Direitos Fundamentais positivados no ordenamento jurídico hodierno. Assim, cabe ao obreiro desempenhar suas atividades no horário que melhor lhe parecer favorável, a não ser que haja pactuação no contrato de trabalho.

Tal previsão pode ensejar, muitas vezes, confusão dos limites temporais entre o exercício da atividade laboral para além do previsto na relação contratual, ou seja, o recrudescimento da disponibilidade do teletrabalhador das demandas no ambiente virtual, lesionando o “direito à desconexão” (DELGADO, 2019, p. 1070). Com exceção, a exclusão do capítulo “Da Duração do Trabalho”, não se estende aos digitadores, tendo em vista o art. 72 do mesmo diploma legal, dispõe que: “nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.” (BRASIL, 2017).

Com a inserção das novas tecnologias na nossa sociedade, o teletrabalhador é monitorado através dos meios telemáticos e informatizados, como internet, telefone, webcâmera e o cumprimento de tarefas diárias. Nessa esteira, já elucida o parágrafo único do artigo 6º, que diz:

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. (BRASIL, 2011) (grifos nossos).

Em relação aos equipamentos e infraestrutura (fornecimento, manutenção, aquisição), necessários ao desenvolvimento da atividade laboral remota, diz

² Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

o artigo 75-D que deve ser pactuado no contrato. Complementa o parágrafo único, do mesmo artigo, que o fornecimento de equipamentos ou infraestrutura não compõe o salário do empregado. Assim, o legislador não determinou a fixação dos custos ao empregador (que, de acordo com o artigo 2º da CLT, deveria assumir os riscos do empreendimento), permitindo, dessa forma, a assunção ao empregado dos riscos com o material do trabalho, o que vai de contrário a um dos princípios mais elementares da seara trabalhista.

Demais direitos como férias e vale-refeição³, são extensivos aos teletrabalhadores, nos mesmos moldes destinados àqueles que desempenham atividade no parque empresarial.

Por ser uma modalidade cada vez mais atual e que está em constante expansão e, ainda, alavancada pelos efeitos do isolamento social decorrente da pandemia provocada pelo Covid-19, exige-se adequações legislativas para a ideal implantação e desenvolvimento do teletrabalho. A CLT, por sua vez, em suas novas regras sobre o teletrabalho, ainda não enfrentou temas candentes como a exacerbação da disponibilidade obreira às demandas laborais e o denominado “direito à desconexão”, assuntos que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. Logo, a falta de regulamentação destes importa em evidente ameaça ao “princípio da proteção ao trabalhador”, assegurado pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

2. ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO COMO MODALIDADE CONTRATUAL

Diante das mudanças legislativas atinentes à matéria e a constante evolução dos meios telemáticos, faz-se mister analisar os aspectos concernentes à essa modalidade de trabalho e quais impactos ocasiona para vida em sociedade, uma vez que não há como negar que o teletrabalho estará cada vez mais presente nas relações laborais, uma vez que o avanço tecnológico, os serviços de automação e as trocas de dados são elementos intrínsecos à pós-modernidade.

Esse contexto se intensifica na nova realidade provocada pela COVID-19, que teve como uma das suas principais modificações a adoção da modalidade de teletrabalho, uma vez que obrigou grande parte dos trabalhadores a aderirem a forma

³ Agregue-se, ademais, que determinada utilidade não terá caráter salarial.

de serviço remota. Desse modo, as transformações e a utilização das ferramentas digitais após o ano de 2020 foram ampliadas, principalmente na seara trabalhista, tendência essa que veio para ficar.

Ademais, outro indicador que demonstra o crescimento do teletrabalho, é que antes da pandemia, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) anunciou, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Na semana de 21 a 27 de junho de 2020, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que trabalhavam remotamente. (AGÊNCIA SENADO, 2020).

Outro ponto necessário de se mencionar, foi de como a pandemia além de intensificar a adoção do teletrabalho pela maioria das empresas, modificou as preferências dos empregados no tocante a modalidade de trabalho. Desse modo, a especialista em recrutamento e seleção do Vagas, Luciana Calegari, afirmou em matéria fornecida para o blog Cléber Barbosa, que em pesquisa feita entre os próprios funcionários da empresa que 70% (setenta por cento) dos trabalhadores preferem o trabalho à distância (BARBOSA, 2020, s.p.).

Em vista disso, afirma o jornalista Nelson Oliveira, em matéria publicada para o site Agência Senado, intitulada como: “teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulamentação é objeto de controvérsia”, traz um comentário assertivo, ao dizer que:

Venha ou não a ser regulado em mais detalhes, o teletrabalho terá fatalmente de encontrar um formato apoiado em alguma forma de consenso, sob pena de se converter em uma fonte inesgotável de conflitos e, seguramente, de ações judiciais. (AGÊNCIA SENADO, 2020).

Dessa forma, analisar-se-á os efeitos que o teletrabalho gera tanto para o empregado como para o empregador, que, caso não seja regulamentado de maneira mais satisfatória pelo Estado brasileiro, acarretará em enorme prejuízo para o convívio social, considerando que estará cada vez mais presente nas relações laborais, principalmente no cenário pós pandêmico,

Nesse sentido, cabe aos órgãos deliberativos, juntamente com a sociedade civil, nortear as questões que perpassam sobre esse assunto e que ainda estão em sede de discussões incipientes ou indevidas, conforme será mostrado a seguir, para que sejam devidamente amparadas pelo ordenamento jurídico pátrio e, assim, se torne possível garantir os direitos inerentes aos trabalhadores previstos no art. 7º da Constituição Federal.

2.1 DOS ASPECTOS FAVORÁVEIS

Analisando as características acima expostas sobre essa modalidade de trabalho, é fundamental apreciar alguns impactos positivos que gera tanto para a vida em comunidade, quanto para a figura do empregado e do empregador.

Para o tomador de serviços, o teletrabalho representa uma verdadeira redução dos custos, uma vez que despesas destinadas a manutenção e a limpeza do ambiente laboral, como água, luz, energia e gastos relativos à logística do espaço de serviço, serão reduzidas.

Em benefício do trabalhador, algumas vantagens podem ser explicitadas, como a flexibilidade dos horários de trabalho, facilidade para conciliar a vida familiar e pessoal com as suas atividades laborais, ausência de gastos com deslocamento para o local de trabalho e das consequências advindas dele, possibilitando uma menor carga de estresse. Além disso, entende-se que o empregado presencia um aumento na sua capacidade produtiva, visto que está isento de distrações atinentes ao universo profissional.

Assim, em matéria publicada pelo G1 no ano de 2020, intitulada como: “Apesar de bancar custos e trabalhar além da jornada, trabalhador vê aumento da produtividade no home office”, redigida pela jornalista Marta Cavalinni, foi demonstrado em pesquisa feita pelo DataSenado, “Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho”, que a maioria dos trabalhadores remotos afirmam que houve aumento de produtividade de 41% (quarenta e um por cento) em relação ao próprio desempenho e 38% (trinta e oito por cento) em relação ao da empresa ou organização empregadora. (G1, 2020, s.p).

Ainda, segundo os resultados do estudo mencionado, o teletrabalho também trouxe benefícios para a vida pessoal. A maioria dos trabalhadores remotos, 49% (quarenta e nove por cento), percebe aumento no nível de bem-estar pessoal e 48% (quarenta e oito por cento) melhoria no ambiente familiar (G1, 2020, s.p), uma vez que é conferido ao empregado maior autonomia para gerir os horários de funcionamento das suas atividades, o que implica, muitas vezes, em um convívio mais saudável na esfera pessoal.

Além disso, outro benefício atrelado ao teletrabalho é não precisar se deslocar ao ambiente laboral para o exercício das suas atividades, conforme foi supramencionado. Dessa maneira, de acordo com os dados da “Pesquisa de Mobilidade Urbana na Cidade” feita pelo Ibope Inteligência a pedido da Rede Nossa São Paulo, em

setembro de 2018, foi revelado que o tempo médio de deslocamento dos paulistanos é de 2 (duas) horas e 43 (quarenta e três) minutos por dia até o ponto de ofício.

Porém, durante uma semana, a BBC News Brasil acompanhou o trajeto diário de três trabalhadores, em que o tempo de ida até o local de trabalho se afasta desses números, de modo que passam até um terço de suas vidas dentro de ônibus ou trem. Um deles é o zelador Ludovico Jesus Tozzo, de 58 (cinquenta e oito) anos. Ele conta que quase nunca vê a luz do dia ao lado da mulher, de seus dois filhos e netos porque passa cerca de 7 (sete) horas do seu dia no trajeto de ida e volta do trabalho (BBC, 2019).

Nesse sentido, é notório que uma das principais vantagens que o teletrabalho pode proporcionar para algumas profissões, é, sem dúvidas, a possibilidade de realizar o seu serviço em qualquer lugar que se encontre, sem depender de deslocamento para tanto. Assim, como já elucida Dutra “não é mais necessário enviar o trabalhador ao trabalho, mas sim, enviar o trabalho ao trabalhador, onde quer que ele esteja, sem que isso prejudique ou influencie no bom andamento da realização da tarefa” (DUTRA, 2014, s.p.).

Finalmente, para a vida em coletividade, uma consequência positiva do teletrabalho é a redução da emissão de gases poluentes, em virtude da minoração do uso de veículos automotores. Logo, empresas que adotam esta modalidade, influem positivamente na imagem institucional, contribuindo para sua responsabilidade social e ambiental, agregando, portanto, valor ao negócio.

2.2 DOS ASPECTOS DESFAVORÁVEIS

Apesar das vantagens consideráveis que são apresentadas pelo teletrabalho, é possível sentir os seus efeitos negativos que, recaem, proeminentemente, sobre a figura do trabalhador. Um dos infortúnios que mais comumente se verifica é a violação do “direito à desconexão”.

O direito à desconexão pode ser entendido como uma garantia que o empregado detém para recompor as suas necessidades físicas e biológicas, utilizar seu tempo para desenvolver atividades de cunho familiar e pessoal, fora do ambiente e da jornada de trabalho.

No entanto, ocorre que o teletrabalho tem como aparato os meios tecnológicos, o que possibilita uma conexão em tempo absoluto com o empregador, realizando, muitas vezes, o seu trabalho em tempo integral. Assim, a utilização de

e-mails, Whatsapp, Telegram, ou qualquer outro aplicativo de comunicação remota, possibilita que o trabalhador fique conectado por tempo indeterminado. É neste sentido que Antunes afirma: “emerge do trabalho on-line a figura do ‘escravo digital’, ao revelar o esfacelamento da fronteira entre o tempo de vida no trabalho e fora dele”. (ANTUNES, 2018).

Diante desse cenário, é primordial pontuar sobre as “horas de sobreaviso”. Essa situação está evidenciada quando o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Esse quadro se configura como uma clara violação ao direito à desconexão, uma vez que restringe o período de descanso do trabalhador e a sua liberdade para desenvolver atividades pessoais, dado que estará sempre à disposição do seu patrono.

Em vista disso, afirma o jurista Jorge Luiz Souto Maior:

Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. (MAIOR, 2003, s.p.).

Nesta senda, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de proteger o trabalhador do nítido descomedimento de poder, se pronunciou sobre a questão através da Súmula 428⁴, determinando o pagamento do sobreaviso quando houver “violação à desconexão ao trabalho”. Tal verba adicional trabalhista depende da instrução dada pelo empregador e do contexto em que o trabalho foi prestado.

Uma das muitas implicações que a inobservância do direito à desconexão pode causar, é o aparecimento de doenças psicológicas. Isto porque, de acordo com a Doutora em Psicologia Clínica Luana Pedrosa Caldas, em uma matéria fornecida para o Diário de Pernambuco, intitulada como “teletrabalho e impactos na saúde mental”, nesta modalidade há uma confusão entre tempo e lugar, de modo

⁴ SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012).

que o trabalhador é exigido por organização, entregas, planejamento e gestão de tempo em um mesmo espaço: o seu lar. Assim, é cobrado um maior senso de responsabilidade e autodisciplina, o que acarreta, muitas das vezes, em desajustes emocionais e sintomas como agressividade, irritabilidade, compulsão, melancolia e tristeza. (DIÁRIO DE PERNAMBUCO, 2020, s.p.).

Ademais, é preciso pontuar que outro impacto negativo do teletrabalho recai sobre os custos de produção. Conforme dito na seção que trata do conceito de teletrabalho, suas características e previsão legal, o art. 75-D da CLT retira a assunção de riscos do empregador para fornecer os materiais de produção e passa a colocá-los sob a figura do empregado.

Em vista disso, na matéria do G1 supracitada, que relata a pesquisa feita pelo DataSenado, intitulada como “Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho”, afirma que a maioria dos trabalhadores entrevistados não recebeu auxílio da empresa para ter os equipamentos necessários ao trabalho, nem ajuda para despesas com energia elétrica e internet.

Logo, percebe-se que a ocorrência desse fenômeno, lastimavelmente, é abarcado pelo ordenamento jurídico brasileiro, importando em uma clara violação aos direitos trabalhistas. É por isso que, não surpreendentemente, informa o mesmo estudo que apenas 3% (três por cento) dos empregados têm os seus custos bancados pela empresa. (G1, 2020, s.p.).

Não obstante, a flexibilidade de horários, que a princípio pode parecer um benefício conferido ao obreiro, pode se reverter em prejuízos às suas atividades laborais, configurando como um aspecto adverso desse gênero laboral. Sendo assim, acarreta, na maioria das vezes, em trabalhos realizados fora do horário de expediente. É nesse sentido que a matéria aqui discutida do G1, traz à baila o número impressionante de que 80% (oitenta por cento) dos trabalhadores remotos executam suas atividades fora do horário previsto contratualmente com a empresa. Sobre o tema, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo observam que:

“Para o trabalhador (...) limitar a duração do trabalho e dar-lhe condições efetivas de descanso e lazer constitui proteção indispensável à sua higidez física e mental. Trata-se, portanto, do aspecto biológico: extensas jornadas acarretam a extenuação, a perda do convívio social, propiciando o aparecimento de doenças e a morte prematura. (SEVERO; ALMEIDA, 2016, p. 16-20).

Por fim, algumas desvantagens do teletrabalho apontadas por Alexandre Belmonte (2008), ainda podem ser consideradas, como a dispersão dos trabalhadores, a destruição da noção de coletividade e da divisão de tarefas e a falta de visão

de conjunto da empresa e de seus objetivos, que, inevitavelmente, podem suscitar prejuízos ao negócio.

3. O DIREITO À DESCONEXÃO SOB A ÓTICA JURÍDICA DA FRANÇA E DO CHILE

Considerando que o teletrabalho é um dos temas mais candentes para discussão, é de suma importância analisar, comparativamente, como essa modalidade laboral é disciplinada por outros países, a exemplo da França e do Chile, a fim de constatar o retrocesso do Brasil na regulamentação de alguns assuntos que envolvem a problemática.

A escolha desses países se justifica por serem os pioneiros na Europa e na América Latina a trazerem disposições acerca do direito à desconexão, como também, garantem ao empregado a limitação da jornada de trabalho, a assunção de riscos por parte do empregador e a garantia de direitos fundamentais ao trabalhador, tópicos estes que não possuem regulamentação no Brasil ou estão fadados à decadente normatização, conforme foi demonstrado na seção “Dos aspectos desfavoráveis do teletrabalho”.

Nesses termos, em 2004 a França vivenciou o protótipo do que viria a ser chamado de “direito à desconexão”, sendo o primeiro país a promover uma regulamentação sobre o tema na Europa. O caso ocorreu a partir de uma decisão do Supremo Tribunal Francês que determinou: “o fato de que [o trabalhador] não estava acessível em seu telefone celular fora do horário comercial não pode ser considerado uma má conduta” (FRANÇA, 2004, s.p.).

Em 2016 foi aprovada a *Loi El Khomri*, que objetivava modificar as condições do teletrabalho no país. No que se refere ao direito à desconexão, foi entendido que é necessário propiciar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, para permitir que as transformações digitais tenham um efeito positivo na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, o artigo 55 do capítulo II, “adaptação do direito do trabalho à era digital”, do Código do Trabalho Francês, foi modificado para alterar o artigo L. 2242-8 do mesmo dispositivo, a fim de incluir o direito à desconexão, definido como:

Os procedimentos para o pleno exercício pelo funcionário do seu direito de se desconectar e o estabelecimento pela empresa de mecanismos para regulamentar o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito aos períodos de descanso e férias, bem como vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma carta, após consulta ao conselho de

empresa ou, na sua falta, aos delegados do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconectar e, além disso, prevê a implementação, para funcionários e pessoal de gerência, de atividades de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais. (FRANÇA, 2016, s.p).

Essa alteração legislativa, de acordo com o artigo científico intitulado “Teletrabalho no Brasil e no mundo” da Confederação Nacional da Indústria (2020), teve por base um relatório feito em setembro de 2015, apresentado à Ministra do Trabalho francesa, Myriam El Khomri, daí o nome da lei. Aliado a isto, um estudo feito em 2016 aponta que 37% (trinta e sete por cento) dos trabalhadores estavam usando ferramentas digitais profissionais fora do horário comercial e 62% (sessenta e dois por cento) queriam maior regulamentação frente à questão.

Mormente, a Ugict-CGT, organização sindical francesa, em seu documento *Guide du Droit à la Déconnexion*⁵ elencou quatro razões pelas quais o tempo e a carga de trabalho deveriam ser reduzidos, são elas: I- trabalhar melhor e proteger nossa saúde; II- pelo trabalho de todos; III- proteção dos empregos da era digital; IV- viver melhor e em conjunto (UGICT-CGT, 2017). Assim, percebe-se que foi a partir desse desafio que atualmente na França os empregados estão legalmente autorizados a não responderem e-mails ou qualquer tipo de mensagem eletrônica fora do horário de expediente.

Entretanto, cabe salientar que empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários devem estabelecer um acordo com os empregados no tocante aos períodos de desconexão. Porém, caso não haja um consenso em relação ao horário, cabe ao empregado desenvolver um documento que regule tal questão. Logo, é perceptível que é facultado às empresas escolherem as maneiras pelas quais devem implementar esse direito.

Não obstante, cumpre ressaltar que o artigo supramencionado da Confederação Nacional das Indústrias, publicado no ano de 2020, informa que a França estabelece a assunção dos riscos e fornecimento dos materiais de produção ao empregador, quando se tratar de “despesas diretamente profissionais”, conforme está previsto no artigo L 1222-10 C do Código de Trabalho Francês. Tal previsão está em conformidade com as disposições do ordenamento jurídico chileno, como se verá a seguir, viabilizando a aplicação de direitos e garantias individuais dos obreiros, o que, diferentemente, não ocorre no Brasil.

⁵ Guia para o direito à desconexão.

Por fim, a L'ANI de 2005 (Acordo Nacional Interprofissional celebrado entre todas as organizações de empregadores e de empregados do país) assegura a igualdade de acesso à formação para os trabalhadores em situação comparável aos que trabalham na empresa e prevê que, adicionalmente, os teletrabalhadores recebam formação adequada, direcionada para o equipamento técnico à sua disposição e sobre as características dessa forma de organização do trabalho.

Por conseguinte, analisar-se-á as disposições legais sobre o teletrabalho aos olhos do ordenamento jurídico chileno, através da *Ley n° 21.220*, de 26 de março de 2020, que tem por nome: *modifica el Código del Trabajo em matéria de trabajo a distancia*⁶.

A primórdio, importa destacar que o Chile foi o primeiro país fora do continente europeu a incluir o direito à desconexão em sua legislação. Isso aconteceu no ano de 2020, durante a pandemia do Covid-19, através do dispositivo supracitado que dispõe sobre o trabalho remoto.

A legislação chilena estabelece que as partes – empregador e empregado – podem pactuar um acordo de trabalho de forma flexível, desde que respeite a jornada diária e semanal, *ipsis verbis*:

Artigo 152 J⁷

[...]

Se a natureza das funções do trabalhador remoto o permitir, as partes podem acordar que o trabalhador distribua livremente a sua jornada de trabalho nos horários que mais se adequem às suas necessidades, respeitando sempre os limites máximos da jornada diária e semanal de trabalho (CHILE, 2020, s.p.) (tradução nossa).

A lei determina, ainda, que deve ser considerado um período mínimo de 12 (doze) horas de folga entre dois turnos de trabalho. Adiante, o diploma legal também estabelece que no tempo de desconexão, o patrão não poderá, em nenhuma hipótese, estabelecer a comunicação, formular ordens ou qualquer outro requerimento em dias de descanso, licença ou feriados anuais dos trabalhadores.

Não obstante, versa, expressamente, no dispositivo mencionado, que os limites máximos da jornada diária e semanal devem ser respeitados. De acordo com a legislação chilena, mais especificamente no *artículo 22*, é estabelecido que o

⁶ Modifica o Código do Trabalho em questões de Teletrabalho.

⁷ Artículo 152 quáter J: [...] Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. (CHILE, 2020).

trabalhador só poderá executar as suas atividades durante o período de 45 (quarenta e cinco) horas semanais e 10 (dez) horas diárias, além de assegurar, no *quáter* G, que: “todos os trabalhadores que prestam serviços a distância, gozarão de todos os direitos individuais e coletivos contidos neste código [...]”⁸ (CHILE, 2020).

Finalmente, uma das principais previsões do Código de Trabalho Chileno, que se contrapõe diretamente ao ordenamento jurídico brasileiro, é que versa, taxativamente, que os equipamentos relativos aos meios de produção, incluídos os elementos de proteção individual e os custos para manutenção, deverão ser garantidos pelo empregador, não podendo o funcionário ser obrigado a utilizar ferramentas de sua propriedade, conforme versa o *artículo* 152, *quáter* L:

Artículo 152, quáter L⁹:

Os equipamentos, ferramentas e materiais para trabalho remoto ou teletrabalho, inclusive itens de proteção individual, devem ser fornecidos pelo empregador ao trabalhador, que não pode ser obrigado a utilizar itens de sua propriedade. Da mesma forma, os custos de operação, manutenção e reparo dos equipamentos serão sempre arcados pelo empregador. (CHILE, 2020, s.p.).

Desta feita, o estudo da temática do ordenamento estrangeiro aponta para a necessidade do reconhecimento na legislação brasileira dos direitos fundamentais dos trabalhadores, precipuamente aqueles atinentes à desconexão ao labor, custos de produção, horas extras e noturnas e jornada de trabalho, visto que são matérias imprescindíveis de serem pacificadas, vez que refletem os principais pressupostos do Estado Democrático de Direito.

Entretanto, apesar da deficiência legislativa mencionada, alguns incipientes movimentos aparecem visando a sanar a problemática. Nesta senda, destaca-se a existência do Projeto de Lei (PL) nº 4.044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato. O projeto, em tramitação, prevê a inserção de três novos artigos na CLT, a saber: 65-A, 72-A, 133-A e a alteração do §2º do artigo 144.

Dentre as inovações, o PL 4.044/2020 contém a previsão sobre o direito à desconexão em si, disciplinando, inclusive, a proibição do empregador em acionar

⁸ Art. 152, quáter G: Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

⁹ Artículo 152, quáter L: Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

o empregado por ferramentas telemáticas no período de descanso, garantir o efetivo gozo das férias, sem qualquer comunicação do empregador no período, salvo em caso de “força maior ou caso fortuito” e para “atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária” (BRASIL, 2020, s.p.). O PL também regula o sobreaviso previsto na supracitada Súmula 428 do TST.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É sabido que o Direito e a sociedade convivem em uma relação de simbiose, na qual um é pressuposto para o outro existir. Nesse sentido, é necessário para a garantia do bem-estar coletivo que o ordenamento jurídico acompanhe paralelamente às transformações sociais, a fim de atender os desideratos da população.

Nesta senda, analisando as considerações acima pontuadas ao longo deste artigo, é indiscutível os benefícios advindos do teletrabalho para a relação empregatícia e para a coletividade, a exemplo do aumento da produtividade, da redução dos impactos ambientais e do exercício do labor a qualquer tempo e distância. Entretanto, não basta que traga somente algumas vantagens para que se possa aprovar a sua aplicabilidade, é necessário estar, mais do que nunca, de acordo com os pressupostos do Estado Democrático de Direito.

Em vista disso, em que pese os proveitos discutidos, alguns direitos e garantias individuais que são conferidos constitucionalmente ao trabalhador, foram suprimidos com os textos trazidos na Reforma Trabalhista de 2017. O retrocesso brasileiro fica claro no tocante, precipuamente, ao direito à desconexão, a limitação da jornada de trabalho e a assunção de riscos pelo empregado, o que possibilita um descomedimento de poder por parte do patrono ao explorar o funcionário além dos limites legalmente previstos, lesionando a saúde física, mental e acometendo a vida pessoal do obreiro.

Logo, ao observar a legislação do Chile e da França, foi constatado que ambos os países asseguram tais disposições ao trabalhador, sendo os pioneiros a legislar sobre o “direito à desconexão” e conferirem ao obreiro condições dignas para o exercício das suas atividades. O pontapé foi dado recentemente no continente europeu, pela França, através da Lei El Khomri, no ano de 2016. Por sua vez, na América Latina a iniciativa partiu do Chile, através da Ley nº21.220, de 2020. Dessa forma, fica ainda mais evidente o atraso do Brasil frente à temática, ratificando a premissa de que enquanto alguns ordenamentos jurídicos avançam, outros permanecem.

Porém, cumpre destacar que visando a propiciar a segurança jurídica e respeitar a dignidade do trabalhador, em 2020 foi lançado o Projeto de Lei 4.044, pelo Senador Fabiano Contarato, que versa sobre o “direito à desconexão” e tende a inserir três novos artigos que disciplinam a temática. Contudo, até o presente momento, o Poder Legislativo se encontra omissos diante à situação.

Portanto, tem-se que a reestruturação do ordenamento pátrio no que tange ao teletrabalho, aspirados dos modelos francês e chileno e adaptados para realidade brasileira, tende a ser uma medida eficaz no combate à problemática, possibilitando ao obreiro que desenvolva todas as vertentes de sua personalidade, lazer, convívio familiar e conjunturas mínimas para manutenção da saúde física e mental.

Destarte, conclui-se que assegurar condições adequadas de labor e o respeito aos direitos do trabalhador, é o caminho para atingir os moldes de uma sociedade fundada no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sob pena de fragilizar as instituições democráticas e debilitar o Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BARBOSA, Cleber. *A tecnologia será mais aliada que concorrente no pós-pandemia*. Disponível em: <https://www.cleberbarbosa.net/a%E2%80%88tecnologia-sera-mais-aliada-que-concorrente-no-pos-pandemia/>. Acesso em: 29 jun. 2021.

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.552, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Brasília. DF.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 428*. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em 30 jun. 2021.

CALDAS, Laura. *Teletrabalho e impactos na saúde mental*. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/opiniaio/2020/05/teletrabalho-e-impactos-na-saude-mental.html>. Acesso em: 27 abr. 2021.

CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. *Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 29 jun. 2021. Artículo 152 quáter J.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Mauricio Godinho Delgado. – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DUTRA, Silvia. VILLATORE, Marco. *Teletrabalho e o direito à desconexão*. Artigos, 2014.

ELMONTE, Alexandre Agra. *Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil*. Anuario de La Facultad de Derecho, vol. XXVI, 2008.

FINCATO, Denise. *Saúde, higiene e segurança no teletrabalho*. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 26 abr. 2021.

FRANÇA. *Labor Chamber of the Cour de Cassation*, N° de pourvoi: 01-48.889, de 17 de fevereiro de 2004. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>. Acesso em: 25 jun. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Arquivo PDF. São Paulo, 2003.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Nelson. *Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulamentação é objeto de controvérsia*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SEVERO, Almiro Eduardo de; SOUTO, Valdete. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: 2016, LTr, 2014, p. 19- 20.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: Diagnóstico e alternativas*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

SOUZA, Felipe. *Como é a rotina dos trabalhadores que passam quase um terço do dia dentro de ônibus, metrô ou trem*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46226332>. Acesso em: 27 abr. 2021.

TELE. In: *PRIBERAM, Dicionário Priberam da Língua Portuguesa*. 2008-2021. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/tele>. Acesso em: 20 ago. 2021.