

TELETRABALHO: A REFORMA TRABALHISTA EM CONTRAPONTO COM AS PERSPECTIVAS EUROPEIA E ITALIANA

Ricardo Betiatto

1. INTRODUÇÃO

Dentre as tantas alterações trazidas pela nomeada “Reforma Trabalhista” - Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 -, uma delas se refere ao “teletrabalho”, presente na referida lei no TÍTULO II, CAPÍTULO II-A, artigos 75-A a 75-E. Em que pese já haver na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a possibilidade de trabalho no domicílio do empregado, além da Lei nº 12.551 de 2011 modificar a CLT para ampliar o rol deste artigo e incluir o trabalho “realizado a distância” e fazer referência aos meios informatizados para controle e supervisão, a redação da nova lei trouxe um título específico para tratar do tema, ampliando a normatização em relação a esta modalidade de trabalho.

À parte da discussão dos benefícios e malefícios trazidos pela chamada reforma trabalhista – cuja alcunha mais apropriada seria a de reforma “patronal”, caso se prefira utilizar o pressuposto que a norteou -, o título que trata do trabalho fora das dependências

do empregador traz à regulamentação da seara trabalhista uma tendência inexorável e uma flexibilização na forma de como se presta o serviço em prol do empregador, cuja utilização já se mostra fortemente presente em outras regiões do globo, como é o caso do continente europeu¹.

Em relatório intitulado “Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union” de julho de 2017, a entidade Eurofound², ligada à União Europeia,

1 A União Europeia, já em 2002, fechou um acordo para estabelecer as condições dos trabalhadores em teletrabalho, que, na época, giravam em torno de 4,5 milhões dentro do continente. **Telelavoro: secondo la Commissione il nuovo accordo costituisce una buona notizia per i lavoratori e per le imprese.** Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_it.htm. Acessado em: 30/08/2017.

2 “The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) is a tripartite European Union Agency, whose role is to provide knowledge in the area of social, employment and work-related policies. Eurofound was established in 1975 by Council Regulation (EEC) No. 1365/75 to contribute to the planning and design of better living



Ricardo Betiatto

Formado em Publicidade e Propaganda pela Universidade Federal do Paraná. Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

fez uma análise da situação da força de trabalho na comunidade europeia, com vistas à contribuir com os países para a busca de um melhor equilíbrio entre o binômio trabalho-vida.

Segundo o relatório, ainda há países em que os trabalhadores que realizam teletrabalho estão aquém das nações em que tal modalidade de trabalho está mais consolidada. Enquanto países como Dinamarca (cerca de 8% são teletrabalhadores regulares, chegando-se ao patamar próximo a 40% se somados os teletrabalhadores ocasionais mais os chamados com alta mobilidade, ou seja, aqueles sem lugar fixo para trabalhar) e Reino Unido (chegando próximo de 27% se somadas as três categorias) exibem alta porcentagem de trabalhadores laborando de forma remota, outros países como Portugal (pouco acima de 10%, somado-se as três categorias) e a própria Itália, que se apresenta em último no ranking (somando nas três categorias não mais que 7% de teletrabalhadores), têm baixas taxas de trabalho à distância.³

Ante a situação que se encontra perante os demais países, a Itália, em maio de 2017, com o intuito de fomentar tal sistema de trabalho e diminuir a distância com as demais nações europeias, editou a Lei nº 81 (Legge 22 maggio 2017, n. 81.), que veio para regularizar o “lavoro agile”. Embora contemporânea com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que veio para reformar a CLT, veremos a seguir que a lei italiana traz conceitos que demonstram

maior amadurecimento e preocupações em resguardar direitos caros ao trabalhador – direito ao lazer e à privacidade – e efetivamente buscar o equilíbrio entre trabalho e vida, busca esta que faz parte das próprias diretivas da União Europeia⁴.

Trazendo a discussão para a realidade brasileira, não obstante a regulamentação do teletrabalho, por meio de lei ordinária, deva ser louvada, pois prevê uma normatividade mais abrangente em relação a uma situação vivenciada por trabalhadores no país e, ainda, permita romper a barreira de insegurança e, com isso, fomentar o incremento desse sistema pelas empresas⁵, também é possível verificar uma superficialidade e, até mesmo, “pressa” na construção dos conceitos presentes na lei, o que, caso olhemos mais atentamente, percebe-se ocorrer na maioria dos dispositivos aprovados dessa nova norma legal.

2. CONCEITO DO TELETRABALHO

Assim a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 definiu o teletrabalho: “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.”.

A terminologia “teletrabalho”

.....
and working conditions in Europe.” Eurofound (2017), Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union, Eurofound, Dublin.

3 Work–life balance and flexible working arrangements in the European Union, Eurofound, Dublin.

.....
4 Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro. p. 1.

5 Abertura de empresas ao home office cresce devagar no Brasil. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/abertura-de-empresas-ao-home-office-cresce-devagar-no-brasil/>. Acessado em: 30/08/2017.

utilizada pelo legislador remete à expressão correspondente utilizada há muito na Itália: *telelavoro*. Outras expressões também são utilizadas para definir o mesmo sistema laboral: trabalho remoto; trabalho à distância⁶. Mesmo na Itália há outras expressões utilizadas, se não de formas sinônimas, de maneira análoga, como, por exemplo, *lavoro agile*, expressão esta que foi a escolhida para ser utilizada na lei promulgada acerca do tema e que, segundo entendimento naquele país, trata o trabalho fora da empresa de forma mais ampla, não apenas trabalho em domicílio, mas em qualquer outra localização, sem um lugar físico pré-determinado, proporcionando maior mobilidade e flexibilidade ao trabalhador⁷. Na língua inglesa, tal sistema de trabalho é mais comumente referido como *home office*, *smart working*, *agile working* ou, ainda, *flexible working*⁸.

À parte das diferentes denominações e conceituações – sem, é claro, olvidar que a escolha entre uma ou outra está carregada de sentido e que, a partir do uso de uma expressão em detrimento de outra, podem ser feitos amplos questionamentos, tal análise demandaria um estudo não pertinente ao escopo do presente artigo -, o que se pretende, por ora, é a análise do conceito de teletrabalho

6 Resolução Nº 227 de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). p. 6.

7 Lavoro agile e telelavoro analogie e differenze. Disponível em: <http://www.diritto-lavoro.com/2016/02/22/lavoro-agile-e-telelavoro-analogie-e-differenze/>. Acessado em: 07/09/2017.

8 Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf. Acessado em: 30/08/2017.

introduzido pela lei que vem alterar a CLT, em contraponto com a lei italiana aprovada em 22 de maio de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) e que trata do mesmo tema (Legge 22 maggio 2017, n. 81.). Ainda, trazer ao debate como essa modalidade laboral vem sendo tratada em outros países, mais notadamente os da Europa.

Enquanto o Art. 75-B da reforma trabalhista se resume em conceituar o teletrabalho a partir de seu local de prestação – fora das dependências do empregador – e dos instrumentos que permitirão tal labor - tecnologias de informação e de comunicação -, já no primeiro parágrafo do artigo 18 a lei italiana procura trazer uma conceituação mais ampla, a partir do incremento da competitividade – prevendo, a priori, uma baixa no custo da produção e/ou maior eficiência no trabalho realizado pelo empregador – e da possibilidade de conciliação entre tempo de trabalho e tempo de vida social⁹.

Portanto, analisando-se a lei brasileira, verifica-se que o legislador “esqueceu” o fundamento essencial a que se presta a instituição do teletrabalho, que é a busca pelo equilíbrio entre vida social e familiar, de um lado, e o trabalho desempenhado pelo empregado, de outro. Ao passo que a legislação pátria adota única e exclusivamente uma visão instrumental e objetiva, a italiana traz em seu bojo uma abordagem, também, social e subjetiva, ao trazer expressamente a preocupação com o sujeito como ser humano e com sua vida particular, distante do trabalho,

9 “Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (...)”

ao colocar como objetivo fundamental a conciliação do binômio trabalho-vida.

3. RESPONSABILIDADE DO TRABALHADOR PELOS EQUIPAMENTOS

O Art. 75-D, da reforma trabalhista, prevê acordo escrito entre empregado e empregador a fim de se definir acerca da responsabilização pela aquisição e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho. Um tanto temerária tal determinação, pois, diante do poder de barganha do empregador, grande será a possibilidade de, em certa medida, o risco pela atividade empresarial ser repassada ao trabalhador em troca da possibilidade deste ter a flexibilidade de realizar seu trabalho fora das dependências do empregador. Muitas das vezes, mais do que uma simples opção por esse sistema de trabalho, o que se observa é uma necessidade premente de o trabalhador homem e, mais notadamente, da trabalhadora mulher trabalharem em domicílio. Esta, inclusive, para poder dar conta da jornada dupla a que é submetida e que a chama a assumir a responsabilidade pelo lar, pelos filhos e, por fim, para ser fonte de renda para a família em muitas situações.

Mais alinhada com a própria razão de ser da atividade empresária - cujo conceito é trazido expressamente pela CLT em seu artigo 2º, qual seja, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” - está a legislação da Itália, acerca do teletrabalho, em comparação com a brasileira. Em seu artigo 18, parágrafo 2º, fica especificado

que o empregador é responsável pela segurança e pelo bom funcionamento dos instrumentos tecnológicos destinados ao trabalhador para o desenvolvimento da atividade laborativa.¹⁰

Três importantes situações podem ser identificadas na legislação italiana e que não estão previstas no capítulo da reforma trabalhista que trata do teletrabalho. Em primeiro lugar, da lei do país europeu extrai-se que a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos é do empregador. Pois, se há a previsão de que o empregador será o responsável pela bom funcionamento dos instrumentos tecnológicos “destinados ao trabalhador”, entende-se que o empregador deverá fornecer ao trabalhador os equipamentos necessários para a realização do trabalho fora do estabelecimento empresarial, pois o texto legal determina que o patrão destine os instrumentos necessários para a execução do teletrabalho, ou seja, é de responsabilidade do empregador os equipamentos que serão utilizados pelo teletrabalhador. Nada mais justo, haja vista o risco inerente ao empregador em relação à atividade empresarial, além de o empregado em teletrabalho já ter de arcar com outras despesas, como gasto com energia elétrica, provedor de internet, entre outros. Gastos estes que acabam por promover a economia no ambiente da empresa e, por conseguinte, para o empresário.

Em segundo, a garantia do bom

10 “Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.” O empregador é responsável pela segurança e pelo bom funcionamento dos instrumentos tecnológicos destinados ao trabalhador para o desenvolvimento da atividade laborativa. (Tradução própria).

funcionamento dos equipamentos também deve ser observada pelo empregador, haja vista não se possa permitir que o empregado arque com o ônus de não ter uma assistência adequada nos equipamentos e ainda assim ser cobrado por eficiência e produtividade como se adequadas as ferramentas fossem. Ademais, equipamentos em mal estado podem dar causa a doenças do trabalho, cuja responsabilidade recairá sobre o empregador se este não agir de forma a evitá-las ou minimizar os seus efeitos.

O terceiro ponto é uma consequência do ônus do empregador em garantir o bom funcionamento dos dispositivos necessários para o teletrabalho: a segurança. Por se tratar de equipamentos que, pela natureza do serviço a ser realizado, utilizarão de conexão via rede mundial de computadores, a segurança deve ser entendida não somente como sendo física – risco de choque elétrico, risco de doenças físicas ou psíquicas – mas também no que concerne ao ambiente virtual, seja para a proteção de outros equipamentos do empregado conectados à rede doméstica e suas conexões particulares, seja para a segurança da própria rede corporativa e dos demais empregados.

Por tudo que foi exposto, nota-se que mais uma vez a lei que vem para reformar a CLT caminhou contra a maré em relação ao que vem sendo praticado ao redor do mundo. A hipossuficiência do trabalhador e o poder diretivo do empresário acabam por aumentar o desequilíbrio no embate de forças entre empregado e empregador diante da possibilidade de deixar que a questão concernente à responsabilização pelos equipamentos deva ser tratada por meio de acordo entre as partes.

Trata-se de uma negociação que traz à mesa questões particulares e caras ao sujeito que está por detrás do empregado (filhos, família, vida social) e essas questões estão em jogo quando se opta por tal modalidade de trabalho, desequilibrando o embate nas negociações. Justamente por esse fato a legislação deveria ser fechada quanto às responsabilidades e ônus do empregador, para que não houvesse brechas para abuso de poder do empresário em razão da fragilidade em que se coloca o trabalhador quando se obriga colocar de um lado da balança o trabalho e do outro lado a família.

4. CONTROLE DE JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO

Talvez o ponto mais temerário trazido pela reforma trabalhista é aquele que se refere à jornada de trabalho. Como é possível observar nos mais diversos dispositivos trazidos pela nova lei trabalhista, o estratagema do aumento de oferta de emprego foi utilizado para infligir à classe trabalhadora o ônus da necessidade de aumentar o lucro dos empregadores, seja às custas de aumento da eficiência, seja pelo exaurimento da força laboral por jornadas excessivas.

Em relação ao teletrabalho a abordagem não foi diferente. Ao excluir os empregados que prestam serviço no regime de teletrabalho da regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais reguladas pelo Art. 58 da CLT, além do artigo 7º, XIII, da CF/88, inúmeras consequências maléficas acabarão por atingir tais trabalhadores.

A inclusão do inciso III no artigo 62 da CLT pela reforma trabalhista, retirando

a necessidade de controle de jornada dos empregados em teletrabalho, vem de encontro à própria lógica da opção de realizar o trabalho em domicílio. Em que pese a nova lei trabalhista - dada o seu caráter patronal e objetivista, bem como a mitigação da preocupação com o sujeito - nada mencionar expressamente acerca do intuito do teletrabalho em permitir uma maior conciliação entre trabalho e vida social – como as legislações italiana e europeia fazem -, tal fundamento de ampliar os momentos em família e no âmbito social deve ser entendido como um pressuposto básico de sua existência, caso contrário não há razão de ser dessa modalidade de trabalho.

Ao excluir o teletrabalhador do controle de jornada, transformou-o em um refém do empregador, tendo ele de ficar à disposição em horários além da jornada normal ao qual deveria estar submetido, e ainda permitirá que a figura do patrão adentre na esfera da privacidade do trabalhador, fato este que vai muito além do poder diretivo ao qual o empregador faz jus e que, ainda, viola a garantia constitucional que prevê que a duração da jornada de trabalho normal não exceda a oito horas diárias (Art. 7º, XIII, da Constituição Federal do Brasil).

Trabalhar em domicílio, sem controle de jornada e com um empregador sempre presente a qualquer momento, está mais para uma passagem do livro “1984” de George Orwell do que para uma relação sadia de trabalho em que o fundamento deveria ser o de proporcionar ao trabalhador um aumento de tempo livre para o lazer, a vida social, a atenção à família.

A lei promulgada na Itália, no que tange à jornada de trabalho, é muito mais

vantajosa, progressista e alinhada com o seu objetivo fundamental, pois delimita a jornada de trabalho diária e semanal de acordo com a lei e acordo coletivo¹¹. Ainda, especifica que o referido trabalho será prestado “sem preciso vínculo de horário e de local de trabalho”¹², ou seja, delimita a jornada e permite flexibilidade na prestação do serviço.

Clara e necessária é a preocupação no velho continente quanto ao direito do trabalhador ao seu horário de lazer e de descanso e sem interrupções pelo seu empregador. Com a inserção da tecnologia havida nas últimas décadas, tanto nas relações de trabalho quanto nas sociais, possibilitando algo próximo a uma “onipresença virtual”, a linha ficou ainda mais tênue quando se trata em inibir a intromissão de questões referentes ao espaço laboral dentro dos horários que deveriam ser destinados única e exclusivamente pelo trabalhador para sua vida social, familiar, ou seja, para o não-trabalho.

O Juiz do Trabalho, titular da 3ª Vara de Jundiaí/SP, e professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo intitulado “Do Direito à Desconexão do Trabalho” trata especificamente desse tema. Para o Juiz, há contradições trazidas pela tecnologia ao espaço laboral. Uma delas é que, enquanto há visões de que a tecnologia está roubando o trabalho do homem, também é possível se verificar que o avanço tecnológico está “escravizando

11 “(...) entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.”

12 “(...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro(…)”

o homem ao trabalho”¹³. Aponta, ainda, Souto Maior, o direito fundamental ao não-trabalho que deve ser preservado. Tarefa hercúlea, diga-se de passagem, haja vista a estrondosa taxa de desemprego nos dias atuais, bem como a noção que está arraigada na sociedade – mais notadamente a partir da era industrial – de que o trabalho dignifica o homem e, portanto, o contrário – o não-trabalho – coloca o ser-humano em uma posição mal vista pela sociedade.

Alerta, ainda, Souto Maior que o não-trabalho a que se refere não é “no sentido de não trabalhar completamente”¹⁴, mas de “trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde”¹⁵.

Dessa forma, para se proteger a saúde e a vida social do trabalhador em face da possibilidade da realização do trabalho em locais fora da sede do empregador, por meio de ferramentas trazidas pelo avanço tecnológico, é preciso garantir o direito à desconexão, ou seja, é essencial que o empregado possa se afastar do trabalho que realiza em teletrabalho, permitindo-lhe que se “desconecte” das ferramentas tecnológicas e de informação que possuam ligação com o empregador, na mesma medida em que faria se estivesse trabalhando na sede do empregador. O ato de anotar a saída no cartão de ponto e ir embora deve possuir um paralelo quando está o empregado submetido ao teletrabalho.

Por esse motivo a reforma trabalhista traz uma nefasta característica aos

teletrabalhadores e vai de encontro ao que tem sido debatido nos tribunais brasileiros e em países com inegável avanço na proteção ao trabalhador, como é o caso da França, no que tange ao denominado “direito de desconexão”.

Decisões de tribunais brasileiros já vêm sendo proferidas no sentido de reconhecer o direito à desconexão dos trabalhadores. Mesmo aqueles que não realizam o teletrabalho veem sendo vitimados pela onipresença do empregador, seja via mensagens eletrônicas, via aparelho de telefone celular - ou outros meios de comunicação - em horários fora do expediente e em dias de repouso e que não permitem que o trabalhador se desligue do trabalho, ficando em “infinito estado de espera”, pois, não obstante o discurso daqueles que estão do lado do poder diretivo empresarial no sentido de que o empregado não é obrigado a atender telefonemas ou responder mensagens fora do horário ordinário do expediente, há sempre a ameaça velada que paira no ar e que faz com que mesmo não sendo obrigado – contratualmente – sente-se o empregado impelido a responder as tentativas de contato realizadas, com vistas a, no futuro, não sofrer represálias, desde a não habilitação a progressão funcional até a própria dispensa do emprego.

Em caso de se verificar que o empregado permanece à disposição do empregador, quando em regime de trabalho a distância, fora de sua jornada de trabalho, caracteriza-se o sobreaviso. Assim esclarece a Súmula nº 428 do TST:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e

13 Do Direito à Desconexão do Trabalho. Pg. 1.

14 Ibidem. Pg. 3.

15 Idem.

27.09.2012

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.

Portanto, clara está a necessidade de se proteger o teletrabalhador da impossibilidade de se desconectar do trabalho. Com a ausência de controle de ponto do empregado, um grande passo para uma nefasta lógica que fará com que empregado que trabalha fora das dependências do empregador, além de não ter direito ao recebimento de horas extras, não verá respeitada a sua subjetividade, independência, intimidade e vida familiar e social. O que inicialmente fundamentou a adoção dessa nova forma de realizar trabalho virá a ser descaracterizado por uma legislação que não foi pensada para proteger o trabalhador em sua totalidade física-psíquica-social.

Um bom exemplo a ser seguido é o da França, país onde, em 2016, foi promulgada uma lei especificamente para tratar do tema relativo ao direito de desconexão.

O artigo 55 da lei francesa de nº 2016-1088 de 08 de agosto de 2016¹⁶ (com

16 (...) Article 55

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié: 1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; » 2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé : « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son

vigência a partir de 1º de janeiro de 2017) prevê “o exercício pleno por parte do empregado do seu direito de desconectar”, bem como determina “o estabelecimento pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito pelos períodos de descanso, bem como a vida pessoal e familiar”.

Ademais, a referida legislação francesa determina que a empresa crie um plano para que sejam postos em prática procedimento para a efetivação do direito do empregado de se desconectar de seu trabalho. Além disso, prevê a “a implementação, para funcionários e pessoal de gestão e direção, de atividades de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas” em trabalho à distância.

Dessa forma, fica clara a preocupação com a proteção à privacidade e saúde do trabalhador em outros países cuja legislação e efetivação do teletrabalho estão um passo à frente em relação ao Brasil. Preocupação essa que não teve reflexo na reforma trabalhista aprovada em julho de 2017 e com entrada em vigor em novembro desse mesmo ano.

.....
droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017. (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

Ao passo que a mobilidade proporcionada pelo avanço da tecnologia e das redes de comunicação fez emergir novas formas de o ser humano se relacionar com o seu trabalho, também se atenuou a fronteira, outrora mais sólida, entre o trabalho e o lazer, a vida no trabalho e a vida social e familiar. Caso não haja constante preocupação em se respeitar os direitos fundamentais ao lazer (Art. 6º, *caput*, da CF) e ao respeito à vida privada (Art. 5º, X, da CF) – que podem perfeitamente ser representados pelo direito ao “não-trabalho”, como coloca o Juiz do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior –, a sobrecarga de trabalho para os teletrabalhadores sem controle de jornada, culminando no desrespeito ao direito de se desconectarem de suas atividades laborativas, as doenças cada vez mais prementes no mundo pós-moderno - sejam físicas ou psíquicas – causadas por excesso de trabalho ganharão proporções desastrosas.

O tema vem sendo objeto de decisões e debates nos tribunais nacionais, não obstante não haver ainda um entendimento pacificado, dada as características trazidas pelo avanço tecnológico, bem como as circunstancialidades que a recente Lei trará também criarão novos caminhos para o entendimento acerca da questão. Uma das decisões acerca do tema vem do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, especialmente a parte final da ementa:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. (...) Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados

de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, **ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão)**, fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (grifo nosso) (TRT-2 - RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015)

Assim, de tudo que foi exposto, claros são os perigos enumerados em razão da ausência de controle de jornada dos teletrabalhadores. Ademais, não há que se falar em dificuldade na efetivação do controle, haja vista as próprias ferramentas tecnológicas trazem soluções para que tal controle seja operacionalizado.

Portanto, mais uma vez, vê-se que a dita reforma trabalhista traz “meias

verdades”, pois afastar o controle de jornada no teletrabalho, cuja operacionalização só existe pelo avanço tecnológico e de ferramentas de comunicação, é admitir que é possível a realização de trabalhos a distância – mesmo aqueles de alta complexidade –, pois há ferramentas para isso, mas um simples controle de jornada não é possível.

5. CONCLUSÃO

Não obstante terem sido discutidas, no presente artigo, questões importantes acerca do tema que envolve o teletrabalho - o perigo da transferência do risco empresarial para o empregador, a imprescindibilidade de o empregado se desconectar do seu trabalho, sem olvidar as ponderações trazidas pelo direito comparado -, o assunto de forma alguma foi tratado de maneira exaustiva, restando vários pontos importantes que, em razão do escopo e do espaço permitido, ficaram fora do debate aqui iniciado, como é o caso da saúde e segurança do trabalhador, poder diretivo e de controle, aperfeiçoamento profissional, produtividade, entre outros.

O intuito das análises aqui realizadas foi de demonstrar que, por um lado, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no que se refere ao teletrabalho, se mostra alinhada aos muitos outros artigos e incisos nela presentes, fortalecendo o poder do empregador, o que abrirá, certamente, brechas para uma exploração igualmente vista somente em tempos outrora sombrios e que se esperava que não voltassem mais em países dito civilizados. Por outro lado, na esteira dessas infelizes mudanças trazidas por imposições unilaterais do empresariado brasileiro, percebe-se o desalinhamento com

que essa pretensa nova legislação trabalhista se encontra em relação a países com avançada legislação trabalhista e que apresentam excelentes exemplos de humanização e subjetivização do direito do trabalho, como são os casos da Itália e da França, pra citar apenas dois, mas que comungam experiências semelhantes de outras grandes potências da União Europeia, haja vista seguirem diretrizes traçadas por essa comunidade continental.

É inegável que o teletrabalho traz inúmeros benefícios para o trabalhador. Mas também traz despesas para aqueles que optam em realizar o trabalho por meio dessa modalidade laborativa e, para que princípios trabalhistas de longa data pacificados sejam respeitados, é necessário mitigar determinados ônus que acabam sendo gerados a partir dessa forma de trabalho fora das dependências do empregador. O que não se pode admitir é que o empregador obtenha as vantagens – diminuição de gasto com energia elétrica, água, espaço físico, material de expediente, água mineral, café, entre outros – e o teletrabalhador tenha de suportar a despesa com equipamento, tecnologia de informação e, concomitantemente, veja-se sem sequer o direito do recebimento de horas-extras.

Sob a pecha de aumento da quantidade de vagas de emprego, a chamada reforma trabalhista atua no sentido contrário, obrigando que o empregado trabalhe mais e nem sempre receba por isso, como se verifica no caso do teletrabalho. Da flexibilização de local e horários de trabalho, um dos fundamentos desse sistema laboral, passou-se à flexibilização de direitos trabalhistas e, até mesmo, flexibilização de direitos fundamentais sociais protegidos pela Constituição Federal.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abertura de empresas ao home office cresce devagar no Brasil. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/abertura-de-empresas-ao-home-office-cresce-devagar-no-brasil/>. Acessado em: 30/08/2017.

Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_quadro_16_luglio_2002.pdf. Acessado em: 30/08/2017.

Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acessado em: 01/09/2017.

Legge 22 maggio 2017, n. 81. Disponível em: www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf. Acessado em: 30/08/2017.

LOI n° 2016 - 1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponível em: travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf. Acessado em: 07/09/2017.

Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile. Disponível em: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/direttiva-n-3-del-2017-materia-di-lavoro-agile>. Acessado em: 28/08/2017.

Lavoro agile e telelavoro analogie e differenze. Disponível em: [http://www.diritto-lavoro.com/2016/02/22/lavoro-agile-e-telelavoro-](http://www.diritto-lavoro.com/2016/02/22/lavoro-agile-e-telelavoro-analogie-e-differenze/)

[analogie-e-differenze/](http://www.diritto-lavoro.com/2016/02/22/lavoro-agile-e-telelavoro-analogie-e-differenze/). Acessado em: 07/09/2017.

Resolução Nº 227 de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos?documento=3135>. Acessado em: 31/08/2017.

Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker? Disponível em: <http://ojs.uniurb.it/index.php/dsl/article/download/960/904+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acessado em: 28/08/2017.

Telelavoro: secondo la Commissione il nuovo accordo costituisce una buona notizia per i lavoratori e per le imprese. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_it.htm. Acessado em: 30/08/2017.

Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1741en.pdf. Acessado em: 30/08/2017.