

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

TELETRABALHO NO BRASIL E A REFERÊNCIA ITALIANA, O TRABALHO ÁGIL

TELEWORK IN BRAZIL AND THE ITALIAN REFERENCE, AGILE WORK

Aurélio Miguel Bowens da Silva ¹
Clayton Reis ²

Resumo

Analisar o teletrabalho no Brasil e na Itália, compreendendo as diferenças, investigando o que poderia aprimorar o modelo brasileiro. Entender em que medida o teletrabalho poderia ser aprimorado no Brasil. Mediante o método exploratório bibliográfico e dedutivo, a pesquisa buscou na legislação, livros e revistas científicas as respostas do problema. Como resultados para aprimorar o teletrabalho: a) a execução das atividades por tarefas; b) a regulamentação dos poderes do empregador; c) a fixação de intervalos mínimos, e; d) o ajuste da desconexão. A implementação do aprimoramento mediante alteração da legislação, convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual.

Palavras-chave: Trabalho à distância, Telemática, Teletrabalho, Trabalho ágil, Desconexão

Abstract/Resumen/Résumé

To analyze telework in Brazil and Italy, understanding the differences, investigating what could improve the Brazilian model. Understand to what extent teleworking could be improved in Brazil. Through the bibliographic and deductive exploratory method, the research sought answers to the problem in legislation, books and scientific journals. As results to improve telework: a) the execution of activities by tasks; b) the regulation of the employer's powers; c) setting minimum intervals, and; d) the disconnection adjustment. The implementation of the improvement through changes in legislation, collective agreement, collective agreement or individual agreement.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Remote work, Telematics, Telework, Agile work, Disconnection

¹ Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania - UNICURITIBA. Curso Especialização - MBA em Direito da Economia e da Empresa na FGV/Rio. Professor de Direito na FURB. Advogado. E-mail: aurelio@amnadvogados.com.br.

² Pós-Doutor em Responsabilidade Civil pela Universidade de Lisboa. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Estado do Paraná.

1 INTRODUÇÃO

Na atual sociedade líquida se constata a fragilidade dos vínculos, a volatilidade das ideias e convicções. O mundo é globalizado, com múltiplos referenciais e a empresa está sendo desterritorializada pelos meios telemáticos. Segundo Zygmunt Bauman vivemos o “medo do medo”, o vício por segurança, a necessidade de se sentir seguro o tempo todo. Os vínculos afetivos, aversões e simpatias que eram deixados na “chapelaria”, logo na entrada da fábrica, agora são incentivados e encorajados. É a ideia de “vestir a camisa” da empresa, de que o empregado tem que desenvolver o sentido de pertencimento do time, é um vínculo afetivo artificial que se quer criar. As esteiras de produção e linhas de montagem de Henry Ford e as medições de tempo e movimento de Frederick Taylor acabaram, a empresa agora pode explorar a totalidade do tempo e personalidade do empregado, estando seus funcionários à disposição do empregador durante todo o tempo, a qualquer momento. Nada reflete melhor essa leitura de Bauman do que o teletrabalho (FELICIANO, 2022).

Nesta sociedade o computador, a internet, o aparelho celular, o smartphone, as plataformas digitais, as redes sociais, os aplicativos, são tecnologias de informação e comunicação que permitem o trabalho à distância, sem as dificuldades da mobilidade urbana e com economia de tempo.

Tamanha é a importância do tempo, que ficou conhecido no mundo todo o provérbio “Time is money!”, cuja frase original é atribuída ao polímata estadunidense Benjamin Franklin, que teria dito “Remember that time is Money” (NETO, 2019).

Vários estudos internacionais têm apontado inúmeros benefícios no trabalho à distância, por meio de tecnologias informação e comunicação, que no Brasil denominamos teletrabalho.

“Por exemplo, há dados sobre benefícios como usar roupas mais informais para trabalhar, redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, mais tempo para a família, maior controle sobre o trabalho, ambiente de trabalho mais confortável, melhor organização das tarefas, mais motivação para trabalhar, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por motivos de saúde, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades (TAHAVORI *apud* BENAVIDES, 2021).

O trabalho à distância que já era uma tendência mundial, foi impulsionado em todo mundo, a partir do ano de 2020, por conta da pandemia do novo coronavírus (Covid – 19), que exigiu da humanidade o isolamento em casa.

Muitos anos antes, em 1977 o “Maluco Beleza” Raul Seixas já havia cantado sobre “O dia em que a terra parou”, mas no ano de 2020 os dias parados se tornaram semanas e as semanas meses, o que tornou o teletrabalho a única forma de continuidade do sustento para muitas pessoas.

Talvez pela urgência e precariedade imposta pelo isolamento social, em muitos casos o trabalho à distância foi improvisado, sem negociação entre empregados e empregadores, sem equipamentos e infraestrutura necessária, o momento exigia que ocorresse da forma possível, o que evidenciou muitos problemas, chamando a atenção para a necessidade do seu aprimoramento.

“Estudos de campo diversos apontam aspectos negativos do teletrabalho, tais como: suporte técnico insuficiente por parte da organização; velocidade de internet e problemas com softwares; problemas com questões de regulamentação legal do teletrabalho; dificuldades de interação e comunicação entre membros do grupo e teletrabalhador; isolamento social do teletrabalhador; sobrecarga de trabalho e falta de tempo de descanso e recuperação, pois os trabalhadores tendem a estender sua jornada quando não há um controle social ou tecnológico dos horários de trabalho (Grant; Wallace; Spurgeon; Konradt; Schmook; Malecke; Lewis; Tahavor *apud* BENAVIDES, 2021).”

As tecnologias de informação e comunicação são instrumentos neutros, que podem ser utilizadas para o bem ou para o mal, sendo papel da sociedade como um todo buscar o aprimoramento, inclusive a melhor regulamentação.

Conhecer o teletrabalho no Brasil, seu conceito, suas características e a regulamentação é essencial para seu aprimoramento, entendendo suas aplicações positivas e negativas.

A partir da referência italiana, muito parecida com o teletrabalho, denominada *lavoro agile*, traduzido para o português como trabalho ágil, é possível identificar diferenças da regulamentação, em relação ao modelo brasileiro.

Compreender algumas diferenças entre o trabalho ágil e o teletrabalho, em especial as regras que podem aprimorar o modelo brasileiro, permitiria sugerir à sociedade o aprimoramento do modelo nacional.

Aplicando a pesquisa doutrinária, sob o método dedutivo, o objetivo é entender em que medida o teletrabalho poderia ser aprimorado pelo trabalho ágil.

O desenrolar do trabalho passa pela compreensão do teletrabalho e do trabalho ágil, algumas diferenças e os possíveis impactos na relação de trabalho, concluindo com sugestões de aprimoramento do modelo brasileiro, que podem ser implementados pela legislação, convenção coletiva, acordo coletivo e acordo individual de trabalho.

2 TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil a regulamentação do trabalho à distância teve início com a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, reconhecendo a identidade entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância. No parágrafo único, foram equiparadas as determinações pessoais e diretas do empregador àquelas recebidas por meios telemáticos e informatizados.

A lei disse o óbvio, o trabalho à distância não é diferente do trabalho realizado no estabelecimento do empregador e a subordinação transmitida por meios telemáticos e informatizados não difere da pessoal.

Essa premissa apensar da obviedade precisa ser lembrada e relembada atualmente, porque em tempos de flexibilização/desregulamentação da legislação trabalhista em todo o mundo, a tendência é diminuir os direitos estabelecidos legislação.

Importante compreender a existência de espécies de trabalho à distância, dependendo do local do trabalho e dos equipamentos utilizados pelo empregado.

Pode haver trabalho a domicílio que a rigor não é teletrabalho, pode haver trabalho a domicílio controlado por telefone por exemplo, que não é meio telemático. Conceitualmente telemática significa telecomunicação mais informática. Teletrabalho também não é necessariamente home office, quando o empregado trabalha em estações de coworking (cotrabalho, em inglês) por exemplo e não trabalha em casa (FELICIANO, 2022).

O que diferencia o teletrabalho das demais formas de trabalho à distância é o controle telemático, que instrumentaliza comunicação e informações na relação de trabalho.

Nesta perspectiva o controle torna-se ainda mais presente e significativo em razão dos inúmeros dados disponíveis sobre o perfil do empregado que o mero contato visual não permitiria, de forma a torná-lo presente e seguramente ainda mais acentuado. (GUNTHER; BUSNARDO, 2016).

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, fez várias modificações na CLT, para implementar a reforma trabalhista no Brasil e tratou especificamente do teletrabalho no Capítulo II-A, entre o art. 75-A e 75-E, além de incluir o inciso III no art. 62 e o inciso VIII no art. 611-A.

Recentemente o presidente da república publicou a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que perderá a eficácia se não for convertida em lei no prazo de sessenta dias, nos termos do art. 62, §3º da Constituição Federal.

A referida MP altera algumas regras da CLT que tratam do teletrabalho e apesar de ser norma momentânea, que em curto prazo pode deixar de existir ou ser modificada por emendas do legislativo, atualmente está em plena vigência.

O conceito de teletrabalho vem expresso no art. 75-B da CLT, como 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 MP nº 1.108/22 altera o art. 75-B da CLT até então vigente, para tratar do trabalho remoto além do teletrabalho, no mesmo regramento, evidenciando no §4º que estes regimes de trabalho não se confundem com telemarketing ou teleatendimento.

Estabelece a MP que os serviços prestados fora da dependência do empregador podem ser de maneira preponderante ou não, acrescentando no §1º que o comparecimento habitual na dependência, para realizar atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

O §2º da MP permite contratar os serviços por jornada, por produção ou tarefa, esclarecendo o §3º que a contratação pelas duas possibilidades exclui o empregado do controle de jornada.

A implementação e formalização do teletrabalho consta no art. 75-C da CLT, devendo o modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. O §1º prevê a possibilidade de alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Já o §2º acrescenta que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias.

A disposição é importante porque exige a formalização escrita e a descrição das atividades que serão realizadas pelo empregado em regime de teletrabalho, mas por outro lado, se esquece da bilateralidade do contrato e da necessidade de especificar como funcionará o controle do empregador, como serão exercidos seus poderes, principalmente por meios telemáticos.

O empregado estará sendo filmado? As mensagens serão fiscalizadas? Alguma conduta poderá ser considerada ato faltoso nesse novo contexto? São questões que poderiam ser necessariamente especificadas no contrato que implementa e formaliza o teletrabalho.

A MP nº 1.108/22 alterou o art. 75-C da CLT para excluir a necessidade de especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, trazendo imprecisão e insegurança neste aspecto, na medida em que sequer registra as atividades que o empregado deve realizar.

Acrescentou ainda o §3º que o empregador não responde pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, quando o empregado estava fora da localidade prevista no contrato.

O art. 75-D da CLT estabelece a livre contratação quanto 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, que deverá ser previsto em contrato escrito. O parágrafo único estabelece que as utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

A liberdade na contratação quanto a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura do teletrabalho, não permite interpretar que os custos decorrentes podem ser transferidos ao empregado, na medida em que o risco da atividade econômica é do empregador, nos termos do art. 2º da CLT.

É o empregador que organiza a atividade em busca de lucro e assume o risco de lucrar ou perder dinheiro. O contrato de emprego não impõe riscos de recebimento ao empregado, porque suas atividades são organizadas pelo empregador. Daí a impossibilidade de transferir a responsabilidade quanto aos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho à distância.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, juntamente com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, fixaram alguns enunciados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dando norte para a interpretação de vários assuntos tratados pela Lei nº 13.467/2017, inclusive sobre o teletrabalho.

A interpretação aprovada na Súmula nº 70 foi no sentido de que o contrato deve dispor sobre a estrutura e forma de reembolso das despesas no regime de teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.

Quanto a saúde e segurança do trabalho, o art. 75-E da CLT estabelece a obrigação do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, inclusive devendo assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Como ambiente artificialmente criado, o ambiente de trabalho faz parte da organização do trabalho pelo empregador e nesse contexto é sua responsabilidade o que ocorre neste ambiente.

A alteração do local de trabalho pode criar a confusão de que o empregador não responderia mais por riscos ambientais, ainda mais se o local de trabalho for o domicílio do empregado.

Ainda que o trabalho possa ocorrer preponderantemente fora do estabelecimento empresarial, não se pode esquecer que mesmo em outro local, continua sendo do empregador a organização da atividade, a implementação de equipamentos tecnológicos e a própria estrutura de trabalho.

A Súmula nº 72 da 2ª JDMPT estabelece que a mera subscrição do termo de responsabilidade pelo empregado não exime o empregador de responsabilidade pelos danos decorrentes dos riscos ambientais.

No mesmo sentido, a Súmula nº 83 é no sentido de que inclusive a adequação as respectivas normas de saúde e segurança, bem como a implementação da fiscalização, também é responsabilidade do empregador.

O empregado em regime de teletrabalho foi excluído do controle de hora, conforme o art. 62, III da CLT.

Como os demais incisos do art. 62 da CLT são interpretados, trata-se de presunção relativa, não absoluta, que deve ser desconsiderada se ao empregador for possível controlar a jornada do empregado.

Considerando que os instrumentos telemáticos permitem o controle não só da jornada, mas inclusive dos movimentos durante o teletrabalho, parece que a presunção relativa é letra morta, não será aplicada.

A Súmula nº 71 da JDMPT estabelece que são devidas horas extras no regime de teletrabalho, assegurado ainda o repouso semanal remunerado.

O art. 611-A da CLT estabelece a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre teletrabalho.

Essa disposição permite que aplicações normativas benéfica de outros modelos, como no caso italiano por exemplo, sejam implementadas aprimorando o modelo brasileiro. Daí a boa nova aos sindicatos, que podem contratar entre classe tudo que entendem de melhor para teletrabalho.

3 A REFERÊNCIA ITALIANA, O TRABALHO ÁGIL

A Lei italiana nº 81, de 22 de maio de 2017, dispõe sobre medidas para a proteção do trabalho e destinadas a incentivar a flexibilização dos horários e locais de trabalho subordinado.

O trabalho agile, traduzido para o vernáculo como trabalho ágil, tem como objetivos expressos na lei, aumentar a competitividade e facilitar a conciliação de vida e tempo de trabalho.

Com efeito, a conciliação de vida e trabalho na medida certa tem vários benefícios para o empregado, como a redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, mais tempo para a família, ambiente de trabalho mais confortável etc.

Com estas condições de trabalho a consequência é o aumento da produtividade e, por consequência, uma maior competitividade.

Compreendidos os objetivos da lei, o trabalho ágil é conceituado como forma de execução da relação de trabalho subordinado, estabelecido por acordo entre as partes, também com formas de organização por fases, ciclos e objetivos e sem restrições específicas de tempo ou local de trabalho, com a possível uso de ferramentas tecnológicas para a realização da atividade laboral.

O conceito legal evidencia que se trata de uma forma de execução da relação de trabalho subordinado, com três características principais. As atividades são organizadas por fases, ciclos e objetivos. Estas atividades ocorrem em qualquer tempo ou local de trabalho, o que evidencia se tratar de trabalho à distância. O uso de equipamentos tecnológicos viabiliza o trabalho, permitindo que o empregado exerça suas tarefas em qualquer local e a qualquer tempo.

O desempenho do trabalho é realizado, em parte, no estabelecimento do empregador e em outro local fora, que não precisa sequer ser fixo, dentro dos limites da duração máxima das horas diárias de trabalho e semanal.

Com efeito, a referida lei italiana prevê expressamente que o local de trabalho não precisa ser fixo, podendo ser no domicílio, em um coworking ou quem sabe em outro lugar qualquer.

O local e o momento da prestação de serviços não é fixo no modelo italiano, mas deve ser respeitada a jornada máxima diária e semanal prevista na legislação ou contrato, como forma de evitar o trabalho suplementar.

As limitações de jornada diária e semanal também se aplicam a esta forma de execução de trabalho, como se aplicam aos empregados que atuam no estabelecimento do empregador, porque estamos tratando de trabalhadores com os mesmos direitos, em especial a jornada máxima. Mas em tempos de flexibilização/desregulamentação do trabalho no mundo é importante que a lei estabeleça expressamente.

A compreensão de que os equipamentos tecnológicos permitem o controle não só da jornada, mas como dos movimentos mais ínfimos dos empregados, obriga a legislação a tratar os empregados em trabalho à distância e aqueles que trabalham no estabelecimento do empregador da mesma forma, afinal de contas neste aspecto não existe qualquer diferença entre as duas formas de execução de trabalho.

Quanto a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho a lei italiana estabelece que o empregador é responsável pela segurança, proteção e bom funcionamento das ferramentas tecnológicas atribuídas ao empregado para a realização da atividade laboral.

Como a lei italiana entende o trabalho ágil como forma de execução da relação de trabalho subordinado, decorre desta a organização do trabalho realizada pelo empregador, inclusive a organização quanto aos equipamentos e estrutura do trabalho. Neste contexto, nada mais razoável do que responsabilizar quem organiza o trabalho pela segurança, proteção e bom funcionamento das ferramentas tecnológicas e estrutura de um modo geral.

O art. 19 da Lei italiana nº 81 estabelece a necessidade de acordo escrito que necessariamente deve tratar do poder de subordinar, intervalos para descanso e o direito a desconexão. O acordo relativo ao método de trabalho ágil é estipulado por escrito para fins de regularidade administrativa e de prova da sua ocorrência.

Regulamenta a execução dos trabalhos realizados à distância, também no que diz respeito às formas de exercício do poder executivo do empregador e as ferramentas utilizadas pelo empregado.

Com efeito, ao tratar do poder de subordinar, deve o acordo escrito tratar da organização das atividades, as formas de fiscalização e as hipóteses de punição por atos faltosos. O empregado deve ter pleno conhecimento do que deve fazer, como fazer e de que forma fazer. Deve saber ainda como será fiscalizado, até como forma de proteção de sua intimidade. Assim como deve saber quais são os atos faltosos, que possam diferir do trabalho presencial e como será punido, em eventual hipótese de incidência.

A regulamentação da execução dos trabalhos realizados à distância é essencial para a compreensão dos limites do trabalho e da vida privada, em especial no que diz respeito às formas de exercício dos poderes do empregador e nesta perspectiva, quais as ferramentas utilizadas e como serão utilizadas.

O empregado deve saber como será controlado e quais as informações que o empregador recebe por meio dos equipamentos tecnológicos. A tecnologia não pode servir como instrumento de abusos e de invasão da intimidade do empregado, daí a necessidade de transparência total nessa regulamentação.

O poder de controle e disciplina vem regulamentado no art. 21 da lei italiana, sendo que o acordo escrito ajustado entre as partes deve regulamentar especificamente o exercício do poder de controle do empregador sobre o trabalho à distância. O acordo escrito deve identificar as condutas relacionadas com a execução das atividades fora do estabelecimento do empregador, que dão origem à aplicação de sanções disciplinares.

O acordo escrito do trabalho ágil também deve identificar os tempos de descanso do empregado, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias a assegurar a desconexão do trabalhador dos equipamentos tecnológicos de trabalho.

Entende-se por direito à desconexão o direito do trabalhador de não responder aos e-mails, às mensagens instantâneas e encaminhadas através das redes sociais, bem como de não atender ligações relacionadas às atividades laborais. É o direito de não ser perturbado pelo empregador, nos períodos destinados ao descanso e ao lazer (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO apud GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2022).

Os intervalos de descanso, repouso, alimentação e desconexão são medidas de saúde do trabalho, que necessariamente devem estar previstos no acordo escrito e devem ser cumpridos e fiscalizados, como ocorre no modelo de trabalho no estabelecimento do empregador.

Os equipamentos tecnológicos atualmente permitem o controle de jornada e não existe razão para que não sejam utilizados para este fim, inclusive como forma de garantia dos descansos de um modo geral.

A equiparação em direitos entre o empregado que atuam na empresa e aqueles que atuam em parte fora do estabelecimento do empregador vem expressa no art. 20 da lei italiana.

O empregado que realiza o serviço na modalidade do trabalho ágil tem direito a tratamento econômico e regulamentar não inferior ao aplicado globalmente, em execução das convenções coletivas, bem como aos trabalhadores que exercem as mesmas funções exclusivamente no estabelecimento do empregador.

Segundo o art. 22 da lei italiana o empregador garante a saúde e segurança do empregado que presta o serviço na modalidade de trabalho ágil e para isso deve entregar ao trabalhador e ao representante dos trabalhadores, de forma regular, pelo menos anualmente, um aviso por escrito especificando os riscos gerais e específicos relacionados e identificados ao método particular de execução das atividades naquele caso.

O seguro obrigatório de acidentes e doenças profissionais vem expresso no art. 23 da lei italiana. O empregado tem direito à proteção contra acidentes no trabalho e doenças profissionais dependentes de riscos relacionadas com o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador.

Dentre as regras estabelecidas pelo trabalho ágil, também vale destacar que o empregado tem direito à proteção contra acidentes no trabalho que venha a ocorrer durante a viagem de ida e volta ao local de residência ou entre este e outro escolhido para realizar o desempenho do trabalho à distância.

Ou seja, o acidente de trajeto, assim entendido aquele acidente entre o domicílio do empregado e o estabelecimento empresarial em que trabalha, ou o domicílio e outro local em que o empregado vai trabalhar remotamente.

4 ALGUMAS DIFERENÇAS E SUGESTÕES PARA O MODELO BRASILEIRO

Objetivando aumentar a competitividade e facilitar a conciliação entre a vida e o tempo de trabalho dos empregados, a Lei nº 81 da Itália criou o trabalho ágil, estabelecido por acordo entre as partes e organizado por fases, ciclos e objetivos, sem restrições específicas de tempo e local de trabalho, com a possibilidade de utilizar ferramentas tecnológicas na realização do trabalho.

A Lei nº 13.467 do Brasil, por sua vez criou no ordenamento jurídico o teletrabalho, também estabelecido por acordo entre as partes, sem controle de jornada e com o local dos serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, além da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, os equipamentos telemáticos.

Aqui o trabalho ágil e o teletrabalho divergem, a organização da atividade no modelo italiano deve ser fixada em fases, ciclos e objetivos, o que conhecemos aqui no Brasil como produção ou tarefas.

As formas de pagamento no Brasil são classificadas por unidade de tempo, obra e tarefa, mas a lei do teletrabalho não faz qualquer referência a um modelo diferenciado de organização do trabalho.

O modelo italiano é mais adequado porque organizar a atividade por tarefas permite calcular e estabelecer um objetivo/volume de trabalho que deve ser concluído em determinado tempo, independentemente do controle de jornada.

Neste aspecto, a legislação italiana compreendeu melhor as necessidades do trabalho fora das dependências do empregador, sem controle de hora, já que estabelece a atividade por tarefa.

Acrescente-se ainda que, apesar da lei italiana não estabelecer restrições específicas de tempo, deixa expresso em seu art. 1º que o trabalho somente pode ser realizado dentro dos limites máximos de jornada diária e duração semanal.

Isso significa dizer que as tarefas devem ser condizentes com a jornada normal de trabalho do empregado.

No mesmo sentido da regra italiana a MP nº 1.108/22 alterou o art. 75-B da CLT para facultar a contratação por jornada, produção ou tarefa.

Outra diferença conceitual importante é que a lei brasileira exige um trabalho preponderantemente externo, o que não acontece no modelo italiano, que poderia admitir inclusive a maior parte dos dias no estabelecimento empresarial. Essa diferença é essencial para quem quer um trabalho à distância em apenas um dia da semana por exemplo, que seria inviável pelo modelo nacional.

Também neste sentido a MP referida passou a admitir que a prestação fora das dependências do empregador possa ocorrer de maneira preponderante ou não, viabilizando assim uma maior variedade de formatações, conforme a atividade e as necessidades das partes.

O art. 18 da lei italiana registra que o empregador é o responsável pelas ferramentas tecnológicas atribuídas ao empregado, inclusive quanto a segurança e ao bom funcionamento destas.

Por sua vez o art. 75-D da CLT estabelece uma cláusula aberta, permitindo que as partes ajustem por contrato a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

A cláusula aberta do modelo brasileiro possibilita a inversão da regra nas relações de trabalho, de que os instrumentos de trabalho e infraestrutura são de responsabilidade do empregador. Como se fosse possível trabalhar sem equipamentos e estrutura de trabalho. Tratando de forma diferente empregados que não se distinguem, senão pelo local de trabalho.

A possibilidade de negociar a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e estrutura de trabalho remete ainda à segurança e saúde do empregado. Com a recente alteração das Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego, os riscos ocupacionais até então classificados em físicos, químicos e biológicos, foram acrescidos pelo ergonômico na NR 17.

A ergonomia está intimamente relacionada aos equipamentos e estrutura de trabalho, o que significa dizer que a possibilidade de definir a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento, necessariamente será considerada na responsabilidade civil subjetiva, que exige um ato ilícito culposo e o nexo causal para sua verificação.

O empregador não pode ser responsabilizada por doença ou acidente decorrente de um equipamento ou infraestrutura que não adquiriu ou que não tinha responsabilidade pela manutenção.

Destas ponderações é possível compreender que o modelo italiano é mais adequado e seguro ao estabelecer expressamente a responsabilidade do empregador pelos equipamentos e estrutura de trabalho.

As formas de exercício do poder do empregador devem ser tratadas no contrato escrito do modelo italiano, possibilitando o registro da organização do trabalho, formas de fiscalização e punição. A medida é importante para delimitar os poderes do empregador em uma relação que pode se confundir com a vida particular do empregado.

A limitação das ordens de trabalho por determinados meios ou em determinados momentos, por exemplo, resolveria a importunação de mensagens do empregador durante os momentos de família.

Saber como está sendo fiscalizado, se está sendo filmado, se suas mensagens serão vistas por terceiros, também é essencial para garantir a intimidade do trabalhador.

A lei italiana estabelece no art. 21 a necessidade de ajustar o exercício do poder de controle do empregador sobre o trabalho à distância e quanto a essa questão a lei brasileira é omissa.

Mas vai além, no art. 19 prevê a necessidade de estabelecer os intervalos para descanso do empregado, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para assegurar a desconexão.

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso (SOUTO MAIOR, 2003).

A legislação brasileira não trata do direito de desconexão e aqui a referência não é somente ao contrato de teletrabalho, mas a toda a legislação brasileira.

Apesar do artigo 7º, XIII e XIV da CF estabelecer limites de duração do trabalho, passa a ser importante delimitar um período mínimo de desconexão quando a legislação exclui algumas hipóteses de trabalho do controle de hora, como é o caso do teletrabalho.

A regulamentação dos poderes do empregador, a fixação dos intervalos mínimos para descanso e a contratação do direito a desconexão fazem da lei italiana um modelo a ser imitado, porque permite a compreensão dos poderes do empregador e o descanso necessário à saúde do empregado.

O art. 20 da lei italiana prevê o mesmo tratamento econômico e regulamentar previsto nas convenções coletivas de trabalho e os mesmos direitos dos empregados que exercem as mesmas funções no estabelecimento do empregador.

A lei brasileira silencia neste sentido, mas parece certo que o local da prestação de serviços e os equipamentos de tecnológicos não diferenciam o teletrabalho do trabalho presencial. Não existe diferença que justifique um tratamento diferenciado e por consequência a aplicação das convenções coletivas de trabalho da categoria e a equiparação salarial do art. 461 da CLT também devem ser observados.

Enquanto o modelo de teletrabalho simplesmente exclui o empregado deste regime da jornada de trabalho, no art. 62, III da CLT, a legislação italiana vai além, não fecha os olhos para a realidade.

Não é novidade que o controle por equipamentos tecnológicos é muito desenvolvido atualmente, havendo inúmeras possibilidades, desde o controle quando o equipamento é ligado ou desligado até a possibilidade de filmar o usuário durante toda a utilização. Neste sentido a disposição da lei italiana traz para o contrato a necessidade de identificar as formas de controle, dando transparência na relação com o subordinado.

A possibilidade de determinar quais as condutas podem ser consideradas atos faltosos, tratando das condutas que podem ser punidas e as respectivas sanções também é regra de transparência prevista no art. 21 da lei italiana.

O art. 22 da Lei do Trabalho Ágil prevê que o empregador garante a saúde e segurança do empregado e deverá entregar para o mesmo e o representante dos trabalhadores na segurança do trabalho, ao menos uma vez por ano, um aviso escrito com os riscos gerais e específicos relacionados.

O art. 75-E da CLT impõe a obrigação de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto as precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. Exigindo no parágrafo único do mesmo artigo a assinatura de um termo de responsabilidade, onde se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Neste aspecto os modelos são parecidos, com ressalva a responsabilização expressa do empregador pela saúde e segurança do empregado e a entrega regular de orientação relacionada, ao menos uma vez por ano.

O art. 611-A da CLT permite que por convenção coletiva ou acordo coletivo a regulamentação do teletrabalho seja criada pela sociedade, representada pelos sindicatos e empregador, com prevalência sobre o que foi legislado pelo Estado.

Este instrumento permite acrescentar ao modelo de teletrabalho acertos da legislação italiana que não foram tratados pela legislação brasileira ou adequar disposições mais condizentes com determinadas atividades.

Ante o todo exposto, algumas disposições do modelo italiano podem aprimorar o modelo brasileiro, sendo acrescentadas ao conjunto normativo de uma categoria, por meio da convenção coletiva, ou aplicados a uma determinada empresa, por acordo coletivo ou individual.

Vale destacar: a) a execução das atividades por tarefas, mais adequadas ao modelo de trabalho à distância; b) a regulamentação dos poderes do empregador, delimitando a organização das atividades, a fiscalização por meios telemáticos, garantindo a proteção da intimidade do empregado, e transparência quanto as possibilidades de punição; c) a fixação dos intervalos mínimos para descanso durante a jornada, e; d) o ajuste de algumas horas de desconexão, por exemplo, um período mínimo de 12 horas em que o empregado não pode ser importunado por mensagens, chamadas ou quaisquer informações relacionadas ao trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregado tem que “vestir a camisa” da empresa, estando seus empregados à disposição durante todo o tempo e a qualquer momento, ideia esta que se relaciona muito bem como o teletrabalho.

As tecnologias de informação e comunicação revolucionaram as relações de trabalho, permitindo o trabalho à distância, com vários benefícios mas também com muitos problemas.

Conhecer o teletrabalho do Brasil e o trabalho ágil da Itália, permite identificar diferenças da regulamentação e sugerir disposições de aprimoramento do modelo brasileiro.

No Brasil o trabalho à distância teve início com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, reconhecendo a identidade entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, na casa do empregado ou à distância, além de equiparar as determinações pessoais e diretas do empregador àquelas recebidas por meios telemáticos e informatizados.

O que diferencia o teletrabalho das demais formas de trabalho à distância é o controle telemático, que instrumentaliza comunicação e informações na relação de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 tratou especificamente do teletrabalho no Brasil e acrescentou na CLT o art. 75-B, estabelecendo 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.

O art. 75-D da CLT, incluído pela mesma lei já referida, estabelece a livre contratação quanto responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Quanto a formalização e implementação do teletrabalho, o art. 75-C da CLT estabelece que o contrato especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

O art. 62, III da CLT excluiu o empregado em regime de teletrabalho do controle de hora, presunção relativa que deve ser desconsiderada se ao empregador for possível controlar a jornada do empregado.

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando tratar de teletrabalho, permitindo que as disposições com aplicação benéfica em outros modelos, sejam implementadas aprimorando o modelo brasileiro.

A Lei italiana nº 81/2017, dispõe sobre o lavoro agile, traduzido para o vernáculo como trabalho ágil, conceituado como forma de execução da relação de trabalho subordinado, organizado por fases, ciclos e objetivos e sem restrições específicas de tempo ou local de trabalho, com a possível uso de ferramentas tecnológicas.

Os limites da duração máxima das horas diárias de trabalho e semanal devem ser respeitados e o local de trabalho não precisa ser fixo, podendo ser no domicílio ou em outro lugar qualquer.

O art. 19 da Lei italiana nº 81 estabelece a necessidade de acordo escrito que necessariamente deve tratar poder de subordinar, intervalos e desconexão. Regulamenta a execução dos trabalhos realizados fora dos estabelecimentos do empregador, também no que diz respeito às formas de exercício do poder executivo do empregador e as ferramentas utilizadas pelo empregado.

O empregado que realiza o serviço na modalidade do trabalho ágil tem direito a tratamento econômico e regulamentar não inferior ao aplicado globalmente, em execução das convenções coletivas, bem como aos trabalhadores que exercem as mesmas funções exclusivamente dentro do estabelecimento do empregador.

A principal diferença entre o trabalho ágil e o teletrabalho é a organização da atividade do modelo italiano em fases, ciclos e objetivos, na prática mais adequado porque determina volume de trabalho que deve ser concluído em determinado tempo, sendo dispensado o empregado quando conclui a tarefa.

Os dois modelos de trabalho à distância exigem um contrato escrito estabelecendo as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado. A diferença é que no trabalho ágil as formas de exercício do poder do empregador também serão tratadas, possibilitando o registro da organização do trabalho, formas de fiscalização e punição. A medida é importante para delimitar os poderes do empregador em uma relação que pode se confundir com a vida particular do empregado.

O empregado deve saber quais informações que o equipamento transmite ao empregador.

A lei italiana estabelece no art. 21 a necessidade de ajustar o exercício do poder de controle do empregador sobre o trabalho fora do estabelecimento do empregador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para assegurar a desconexão.

A regulamentação dos poderes do empregador, garantindo a intimidade do empregador, e a fixação dos intervalos e direito a desconexão, que protegem a saúde do empregado, servem de modelo para utilização no modelo brasileiro.

Enquanto o modelo de teletrabalho simplesmente exclui o empregado deste regime da jornada de trabalho, no art. 62, III da CLT, a legislação italiana traz para o contrato a necessidade de identificar as formas de controle, dando transparência na relação com o subordinado.

Inclusive contratar quais as condutas podem ser consideradas atos faltosos, tratando das condutas que podem ser punidas e as respectivas sanções.

A CLT permite que por convenção coletiva ou acordo coletivo a regulamentação do teletrabalho seja criada pela sociedade, acrescentando ao modelo de teletrabalho aspectos da legislação italiana que não foram tratados pela legislação brasileira.

Vale destacar: a) a execução das atividades por tarefas; b) a regulamentação dos poderes do empregador, delimitando a organização, a fiscalização e punição; c) a fixação dos intervalos mínimos para descanso, e; d) o ajuste de algumas horas de desconexão.

6 REFERÊNCIAS

BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, Distrito Federal, pág. 11937, 09/08/1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, Distrito Federal, ano nº 191-A, pág. 1, 11/10/1988.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, Distrito Federal, pág.3, 16/12/2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, Distrito Federal, pág.1, 14/07/2017.

Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 9 e 10/10/2017 e Brasília. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 17/04/2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Questões atuais sobre a duração do trabalho e teletrabalho. In: *Direito e Processo do Trabalho: Fundamentos e perspectivas*, 1º módulo híbrido, 2022 e Florianópolis. Disponível em: <https://youtu.be/qZ5onmzuchU>. Acesso em 13/04/2022.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito fundamental do trabalhador à desconexão: panorama latino-americano e a (não) regulamentação brasileira. **Direito, tecnologia e trabalho**. v. 1. Leme-SP: Mizuno, 2022.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. A aplicação do teletrabalho ao poder judiciário federal. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 2, n. 4, p. 1199-1246, 2016.

ITALIA. **Lei nº 81, de 22 de maio de 2017**. Diário Oficial da República Italiana: seção geral nº 135, Roma, pág. 1, 13/06/2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>. Acesso em 20/04/2022.

NETO, Ricardo Maroni. Economia – Time is Money! **Nova Imprensa**. Local, 13/03/2019, Economia. Disponível em: <https://novaimprensa.com/2019/03/economia-time-is-money.html#>. Acesso em 13/04/2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Do direito à desconexão do trabalho**, 2003.