

TELETRABALHO NO DIREITO ARGENTINO: COMENTÁRIOS SOBRE A LEI N° 27.555/20

Oscar Krost¹

“A partir da dignidade de todos, especialmente das grandes maiorias, deve construir-se a democracia global, que não se esgota nas urnas ou em questionar os sonhos de eternidade de alguns governantes do Terceiro Mundo, senão em construir novos e amplos espaços de convivência”.

Rodolfo Capón Filas²

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico vem provocando mudanças em hábitos e costumes há muito arraigados nas sociedades em um processo a cada dia menos perceptível, tamanha sua velocidade. Tempo e distância foram relativizados e o fluxo informacional interligou como nunca diversos pontos do planeta.

O trabalho humano foi diretamente afetado por tal dinâmica, a ponto de a prestação de serviços remotos predominar em alguns segmentos, a exemplo de *telemarketing*, atendimento/suporte e vendas. Não por outro motivo, o Poder Legislativo de diversos países passou a regulamentar o teletrabalho, dentre os quais a Argentina, por meio da Lei n° 27.555, publicada no dia 14 de agosto de 2020 no Boletim Oficial da República, cujo exame se propõe neste estudo.

Para tanto, realizar-se-ão a conceituação do teletrabalho e o traçado de um breve histórico, passando à análise das disposições da nova regra, relacionando-a às orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e às disposições da Constituição. A fim de parametrizar o estudo, serão feitas comparações às disposições brasileiras sobre o tema (arts. 75-A a E da CLT).

2 TELETRABALHO. HISTÓRICO. CONCEITO

¹ Juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Professor, Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Regional de Blumenau (PPGDR/FURB), Membro do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA), autor do blog <<https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/>> e da obra “O lado avesso da reestruturação produtiva: a ‘terceirização’ de serviços por ‘facções’”. Blumenau: Nova Letra, 2016, colaborador de *sítes*, revistas e obras jurídicas.

² Tradução livre. FILAS, Rodolfo Capón. **Solidaridad y Transformación del Sistema Global**. 1ª ed. Buenos Aires: M Ediciones, 2012, p. 36, tomo 1.

O teletrabalho, trabalho por telecomunicações ou remoto é modalidade de prestação de serviços atrelada a meios telemáticos de informação. Sua origem remonta à década de 1970 e a autoria é atribuída ao Norte-Americano Jack M. Nilles. Entretanto, há na doutrina entendimento sobre antecedentes ainda mais antigos, pelo uso do telégrafo, entre os séculos XVIII e XIX, na França e nos Estados Unidos.³

Embora interesse à análise em curso a atuação remota de empregados, importante registrar que o regime de trabalho à distância pode ser adotado por profissionais de qualquer espécie, inclusive *autônomos e parassubordinados*. Trata-se de verdadeiro *modus operandi* do fazer humano.

Comumente o teletrabalho também é conhecido por *home office*, ainda que tais termos não sejam sinônimos perfeitos, pelo local em que realizado e pelas ferramentas. O teletrabalho pode ocorrer em qualquer ambiente, mas necessariamente deve lançar mão de tecnologia telemática, a fim de o resultado dos serviços serem remetidos para outro local, sem a necessidade de qualquer deslocamento físico. Já o *home office* se realiza na residência do trabalhador, normalmente utilizando dispositivos de informática, sem que isto constitua requisito essencial.

Mauricio Godinho Delgado considera o trabalho à distância o gênero do qual teletrabalho, *home office* e trabalho em domicílio seriam espécies.⁴ Adotando critérios distintos, algumas correntes dividem o teletrabalho em 06 categorias: trabalho em domicílio (*small office/home office*), trabalho em escritórios-satélites, trabalho em telecentros, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho informal ou misto.⁵

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui normativas regendo o trabalho em domicílio (Convenção nº 177 e Recomendação nº 184). Sua preocupação recai sobre a preservação da saúde e da segurança dos sujeitos atuantes fora das dependências dos empregadores.⁶

³ Sobre a evolução histórica do teletrabalho, ver LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho – A (des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, nº 30, 2018, p. 29-48, também disponível em <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/REVISTA_TRT12_ED_30_2018.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2020.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 1023.

⁵ ROSENFELD, C. L.; ALVES D. A. Teletrabalho In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Souk, 2011, p. 414-418.

⁶ **Convenção nº 177 e Recomendação nº 184** disponíveis, na íntegra, em língua espanhola, em <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO> e <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>, respectivamente. Acesso em: 24 ago. 2020.

Com o aperfeiçoamento tecnológico e as vantagens das mais diversas ordens agregadas pelo trabalho remoto, este regime especial passou a abarcar uma parcela cada vez maior da força produtiva. A legislação interna dos países se mostrou insuficiente para reger a nova realidade, atraindo o olhar do Poder Legislativo nos últimos anos, com destaque a Portugal,⁷ França⁸ e Brasil.⁹ Mais recentemente, a Argentina passou a integrar o referido rol, pela promulgação da Lei nº 27.555/20.

3 LEI Nº 27.555/20. COMENTÁRIOS

A novidade normativa não foi bem recebida por parte dos setores produtivos, com grande repercussão nos meios de comunicação. Ainda que amplamente debatido, o projeto de lei foi aprovado sob severas críticas.

O empresariado entende inviabilizado o teletrabalho acaso aplicadas as novas disposições, pondo fim a algo que funcionava bem. Sequer compreende a quem a inovação vem a beneficiar.¹⁰ Segundo a Advogada Brenda Puig, que representa o Instituto para o Desenvolvimento Empresarial da Argentina (IDEA), “*o perigo desta lei, que é ruim, é que gere um desestímulo à modalidade do teletrabalho*”.¹¹

Outro aspecto bastante questionado, diz respeito à fiscalização pelos empregadores quanto ao cumprimento da jornada pelos teletrabalhadores, assegurando-lhes o “direito à desconexão”. A impossibilidade de acompanhar o desempenho à distância, bem como o enfraquecimento da confiança essencial à adoção desta são apenas alguns argumentos apresentados como óbice à aplicação da

⁷ **Lei nº 07/09.** Texto integral disponível em <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201707240900/73439934/diploma/indice>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

⁸ **Lei nº 2012-387/12.** Texto completo disponível em <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296&categorieLien=id>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

⁹ **Lei nº 13.467/17** (Reforma Trabalhista). Texto disponível em <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

¹⁰ **Teletrabajo. Las empresas creen que la ley implica el fin de la modalidad**, “La Nación”, edição de 31.07.2020, disponível em <<https://www.google.com/amp/s/www.lanacion.com.ar/economia/negocios/teletrabajo-los-puntos-mas-polemicos-ley-segun-nid2394362/amp>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

¹¹ **Argentina aprueba ley del teletrabajo: los 5 puntos clave**, “CNN”, edição de 30.07.2020, disponível em <<https://www.google.com/amp/s/cnnespanol.cnn.com/2020/07/30/argentina-aprueba-ley-del-teletrabajo-los-5-puntos-clave/amp/>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

lei.¹²

Para além de mera consequência, a cobertura jornalística evidencia uma das causas da divisão existente dentro do Senado do país quanto ao teletrabalho. A aprovação da lei ocorreu pelo placar de 40 x 30. Tal proporção demonstra, a despeito da observância do devido processo legislativo, permeado por debates e pela apresentação de emendas, uma reduzida margem de parlamentares simpáticos à nova disposição.

Fato é que a **Lei n° 27.555/20** vem ao encontro das disposições tutelares da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela busca da melhoria das condições em atuação remota e pelo compromisso de implantar uma política de igualdade de direitos em comparação aos trabalhadores que atuam de modo presencial.¹³ Neste particular, recorde-se ter a Argentina ratificado a **Convenção n° 177 da OIT**, há quase 20 anos, pela **Lei n° 25.800/03**,¹⁴ não havendo, contudo, regras em seu ordenamento disciplinando especificamente o teletrabalho.¹⁵

Em mesmo sentido, a **Constituição argentina** garante ampla proteção aos empregados em matéria de remuneração e de condições gerais. Chama a atenção, no aspecto, o uso dos termos “dignidade” e “equidade” na qualificação das condições de atuação, bem como a expressa menção ao direito a repousos.¹⁶ Em certa medida, traduz a mesma concepção de isonomia e igualdade consagradas no **art. 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição brasileira**.¹⁷

¹² **Ley de Teletrabajo: claves del cuestionado proyecto que vota hoy el Senado**, “Clarín”, edição de 30.07.2020, disponível em <https://www.clarin.com/economia/economia/teletrabajo-claves-cuestionada-ley-vota-hoy-senado_0_ArXr4ua3b.html>. Acesso em: 24 ago. 2020.

¹³ Conforme **arts. 2º e 3º da Convenção n° 177 e arts. 2º a 5º da Recomendação n° 184**.

¹⁴ **Lei n° 25.800/03** disponível em <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

¹⁵ Marco normativo informado pelo Governo Federal Argentino, disponível em <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

¹⁶ Constituição Argentina, Art. 14:

“Art. 14. *O emprego em suas diversas formas gozará da proteção das leis que assegurarão ao trabalhador: condições dignas e equitativas de trabalho, jornada limitada, descanso e férias remuneradas, retribuição justa, salário mínimo, igualdade de remuneração por igual tarefa, participação nos lucros, com controle da produção e colaboração com a diretoria das empresas, proteção contra a despedida arbitrária, estabilidade do empregado público, organização sindical livre e democrática reconhecida pela simples inscrição em registro especial.*” (Tradução livre. Texto integral da **Constituição argentina** disponível em <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/10092>>. Acesso em: 24 ago. 2020).

¹⁷ Sobre a aplicação dos referidos dispositivos ao teletrabalho no Direito brasileiro, ver KROST, Oscar. Proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, Reforma Trabalhista e 'teletrabalho': diferenciando iguais para reduzir direitos. In ARAUJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. (Coordenadores). **Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 331-360.

Tal qual ocorrido no Brasil, pela inserção dos **arts. 75-A a E à CLT**, pela **Lei nº 13.467/17** (Reforma Trabalhista), o Legislador argentino agregou o **art. 102 bis à Lei do Contrato de Trabalho (Lei nº 20.744/76)**,¹⁸ por meio da **Lei nº 27.555/20**.¹⁹ Contudo, merece explicação uma singular e importante diferença: ao invés de diferenciar os dispositivos novos por letras ao lado dos numerais, manteve a numeração ordinal do projeto de lei, em desdobramentos do **art. 102 bis**, ou seja, inicia com os **arts. 1º e 2º**, apresenta o **art. 102 bis** e prossegue, em sequência, a partir do **art. 3º**.

O **art. 1º** explicita o objeto da norma e estabelece os pressupostos legais mínimos para regulação da modalidade de teletrabalho em atividades, que por sua natureza e particularidades, a permitam. Relega a disciplina de questões específicas às normas coletivas. No **art. 2º**, é determinada a incorporação ao título III - “Das modalidades do contrato de trabalho” ao regime do contrato de trabalho aprovado pela **Lei nº 20.744/76** e modificações, equivalente à CLT, o texto que segue, partindo do **art. 102 bis** e continuando pelo **art. 3º**. Aqui, apresenta-se, em linhas gerais, uma espécie de ementa ou síntese do conteúdo a ser regido no texto.

Já o **art. 102 bis** conceitua o contrato de teletrabalho como aquele em que os serviços contratados ocorram total ou parcialmente no domicílio do empregado ou, ainda, em lugar distinto dos estabelecimentos do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Relega à lei especial os pressupostos legais mínimos do contrato de teletrabalho, permitindo a pactuação de questões especiais por negociação coletiva.

A adoção da expressão “contrato de teletrabalho”, no lugar de “regime”, como no **art. 75-A da CLT**, não acarreta qualquer diferenciação prática, embora tecnicamente possa ser questionada, em virtude dos conceitos de uma e de outra figura. Nos artigos antecedentes e seguintes, o Legislador utiliza como sinônimo o termo “modalidade” ao se referir ao teletrabalho. O dispositivo faz referência expressa aos **arts. 21 e 22 da Lei do Contrato de Trabalho**, no que diz respeito ao objeto do contrato de teletrabalho. Nestes, são definidos os requisitos da relação de emprego e destacada a presunção de sua configuração, como regra geral, acaso prestados serviços.²⁰

¹⁸ O emprego do termo “bis” equivale à técnica adotada no Brasil do uso de letras quando inseridos artigos novos em uma norma vigente, a fim de preservar a numeração conhecida.

¹⁹ Texto completo da **Lei nº 27.555/20** disponível em <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

²⁰ Os conceitos de empregado e empregador se encontram nos **arts. 25 e 26 da Lei do Contrato de Trabalho**, sendo feita remissão aos **arts. 21 e 22** da mesma lei, que dispõem:

A despeito de ser mencionado o teletrabalho como espécie de contrato especial, a intenção e o tratamento dado pela regra permite concluir se tratar de uma impropriedade de linguagem. Na realidade, está-se diante de uma modalidade/regime de execução contratual, passível, inclusive, de alteração, de remota para presencial e vice-versa, como verificar-se-á.

Não há qualquer menção à exclusividade de atuação do trabalhador fora das dependências do empregador, podendo laborar, inclusive, em seu domicílio, durante toda a jornada ou apenas parte dela, desde que utilize recursos tecnológicos e informacionais. O **art. 75-B, caput, da CLT** exige preponderância da atuação remota, embora sem especificar o critério para tanto, se temporal ou produtivo. Explicita não se confundir o teletrabalho com o trabalho externo previsto em seu **art. 62, inciso I**, tampouco desconfigurar o regime especial o comparecimento à sede da empresa para a realização de tarefas específicas, de acordo com o **art. 75-B, parágrafo único**.

Pelo **art. 3º** garantem-se aos teletrabalhadores os mesmos direitos e deveres dos empregados em situação presencial, inclusive isonomia de salários. Atribui às normas coletivas, observada a realidade de cada atividade, a competência para disciplinar situações híbridas. Não há paralelo na **CLT** sobre o tema, embora, como referido, o **art. 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição brasileira** permita, pela via interpretativa, chegar a entendimento semelhante.

O exame dos primeiros dispositivos da nova lei expõe uma das grandes

Art. 21 — Contrato de trabalho.

Haverá contrato de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor de outra sob dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, quanto à forma e às condições da prestação, ficam submetidas às disposições de origem pública e estatutos, convenções coletivas ou a laudas com força de tais e usos e costumes.

Art. 22 — Relação de trabalho.

Haverá relação de trabalho quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob dependência desta de modo voluntário e mediante pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o fato que lhe dê origem.

Art. 25 - Trabalhador

Se considera trabalhador, para os fins desta lei, a pessoa física que se obrigue a prestar serviços nas condições previstas nos arts. 21 e 22 desta lei, quaisquer que sejam as modalidades da prestação.

Art. 26. Empregador

Se considera empregador a pessoa física ou o conjunto delas, ou jurídica, que tenha ou não personalidade jurídica própria, que tome serviços de um trabalhador. (Tradução livre. Lei nº 20.744/76, Lei do Contrato de Trabalho, disponível na íntegra em <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2020)

diferenças entre a tutela argentina em comparação à brasileira: **enquanto a CLT exclui – ou pretende excluir – o teletrabalhador do campo de aplicação das disposições do capítulo II – “Da duração do trabalho” – tratamento de constitucionalidade duvidosa, pondo em risco a saúde, a Lei do Contrato de Trabalho iguala-o ao trabalhador que atua nas dependências do empregador. De certa forma, a proteção de quem labora à distância é ampliada significativamente.** Além disto, valoriza a negociação coletiva e a participação dos sindicatos na regulação de questões não disciplinadas, também contrariando a tendência brasileira, no que diz respeito à valorização dos órgão de classe e ao ponto de partida de ajustes coletivos.

O **art. 4º** estabelece que a jornada deve ser ajustada por escrito, respeitados os limites legais, mesmo se a remuneração for apurada por produção. Determina, ainda, que as plataformas ou *softwares* utilizados no teletrabalho devem funcionar apenas nos horários de expediente, fazendo menção ao **art. 18** da mesma lei, a ser examinado.

O **art. 5º** prevê expressamente o direito à desconexão digital,²¹ de modo que o empregado não apenas deixe de laborar em sobrejornada, como proíbe o empregador de acessá-lo, mesmo por mensagens. Os **arts. 4º e 5º** se justificam na dignidade da pessoa humana e no direito ao não trabalho, colocando a normatividade argentina em posição de vanguarda, ao lado de países como a França.²²

Em sentido diametralmente oposto, a **CLT** não só deixa de assegurar as garantias examinadas, como afasta o teletrabalhador do campo de incidência do capítulo das disposições sobre a duração do trabalho. Notória a afronta pelo Legislador brasileiro do **Princípio da Proibição do Retrocesso Social** consagrado no **art. 7º, caput, da Constituição**. Desconsidera a eficácia negativa dos Direitos Fundamentais, dos quais os Direitos Sociais Trabalhistas são espécie, pela vedação de práticas,

²¹ No Brasil, os debates sobre a existência do direito à desconexão avançam, sem alcançar, ainda, alterações legislativas no nível argentino. Recentemente, inclusive, em sede de Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.342/DF, em que questionados diversos artigos da **Medida Provisória nº 927/20**, inclusive dispositivos chancelando a ausência de controle de jornada no regime de teletrabalho durante a pandemia, o Supremo Tribunal Federal brasileiro, por maioria, entendeu pela constitucionalidade da regra. Sobre o tema, em específico, ver KROST, Oscar. Teletrabalho, Covid-19 e Medida Provisória nº 927/20: reduzindo distâncias entre meios e fins. In MOLINA, André Araújo; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; MARANHÃO, Ney. (Coordenadores). **Anais do 1º Ciclo de Palestras do grupo eletrônico “Ágora Trabalhista”**: Direito e Processo do Trabalho no ano de 2020. São Paulo: OAB/SP ESA, 2020, posição 1.862-2.205/16.086 (e-book). A respeito do direito à desconexão, especificamente, ver ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2016 e GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um Direito Fundamental do Trabalhador. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

²² Neste sentido, a cobertura da imprensa brasileira, tratando da prática de alguns empregadores franceses de exigir a checagem de *e-mails* e outros aplicativos, cobrando, inclusive, respostas imediatas dos empregados, disponíveis em <<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2014/04/franca-proibe-emails-do-trabalho-apos-18h.html>> e <<http://meiobit.com/344965/franca-lei-proibem-e-mail-trabalho-fora-horario-expediente/>>. Acesso em: 24 ago. 2020).

mesmo no plano normativo, que os limitem ou cerceiem.²³

Conforme o **art. 6º**, quando os empregados em teletrabalho tiverem sob sua responsabilidade, exclusiva ou não, o dever de cuidar de menores de 13 anos, de pessoas com alguma incapacidade ou de adultos que exijam assistência especial, farão jus a horários compatíveis com tais atribuições, inclusive a interrupções no curso da jornada. Qualquer oposição do empregador presumir-se-á discriminatória, sujeitando-o às sanções previstas em lei. É facultado o estabelecimento de critérios para a fruição do direito, apenas pela via coletiva.

Não há paralelo na **CLT**, apenas na **Constituição brasileira, art. 227**, no que diz respeito à proteção da infância e da família em sentido amplo. Mais uma vez, o caráter humanístico e social do Direito do Trabalho vem à tona na norma argentina.

Pelo **art. art. 7º**, autoriza-se a mudança da modalidade presencial para remota, apenas de modo bilateral e por escrito, exceto na hipótese de força maior devidamente comprovada. A disposição é mais benéfica ao empregado do que a similar, prevista no **art. 75-C, §1º, da CLT**, pelo qual o mútuo consentimento é exigido apenas em caso de migração do sistema presencial para remoto, mas não o contrário, conforme disposto no **art. 75-C, §2º, da CLT**. Mais um ponto de insegurança jurídica no Direito do Trabalho brasileiro, diante do teor dos **arts. 9º e 468 da CLT**.

Em sentido contrário, o **art. 8º** da lei argentina assegura o direito do trabalhador a rever o consentimento dado para mudança de regime, presencial para teletrabalho, a qualquer tempo. Quando tal manifestação ocorrer, o empregador deverá promover o retorno ao posto antigo de trabalho e, em sua falta, ao mais próximo do domicílio do trabalhador, exceto quando absolutamente impossível.

Acaso descumprida a obrigação, configurar-se-á violação do dever do **art. 78 da Lei do Contrato de Trabalho**, que prevê o direito de ocupação do trabalhador, garantindo o recebimento de salários ainda que não preste serviços efetivamente. A simples negativa patronal mostra-se suficiente à configuração de justa causa empresária (“rescisão” indireta), a ensejar a extinção do contrato. Caso a admissão tenha se dado para atuar pela via remota, o empregado pode ser lotado em estabelecimento do empregador, conforme critérios ajustados em norma coletiva.

²³ Para André Araújo Molina, a eficácia negativa dos Direitos Fundamentais preserva “*uma pauta constitucional mínima, criando moldura à atuação legislativa, mas possibilitará ao legislador futuro adaptações e revisões das moluções dos direitos fundamentais*”. (MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 128)

Mais uma vez, não há regra similar na CLT, a qual sequer garante a bilateralidade da intenção de mudança de teletrabalho para presencial. Tampouco se preocupou o Legislador brasileiro com a participação sindical em questões negociais a respeito, ressalvado, em caráter concorrente, pontos periféricos e transitórios, previstos na **Medida Provisória nº 927/20**, não mais vigente.

Os **arts. 9º e 10** impõem ao empregador o dever de fornecer equipamentos e ferramentas para o teletrabalho, inclusive o suporte necessário ao desempenho das atividades. Imputa aos patrões o dever de assumirem os custos de instalação, manutenção e conserto de equipamentos/ferramentas. Compensações financeiras devem ser ajustadas pela via coletiva.

Em contrapartida, ficam os trabalhadores responsáveis pelo uso exclusivo do maquinário, não respondendo por desgaste/depreciação comuns. Acaso ocorra a desatualização ou a avaria dos instrumentos de trabalho, deve o empregador promover o reparo e a atualização, fazendo jus o empregado à remuneração integral, mesmo na impossibilidade de trabalhar pelo tempo de espera. Acaso o teletrabalho acarrete aumento de despesas de conexão e de serviços contratados pelo empregado onde atuar, este deve ser assumido pelo patrão, conforme norma coletiva, valores isentos de tributação.

Aparentemente, o texto em questão representa mera consequência da dinâmica da relação de emprego no Brasil, na Argentina e nos países capitalistas: quem empreende atividade econômica, assume os riscos e custos delas decorrentes, cabendo a quem atua de modo subordinado prestar trabalho, mediante remuneração. Entretanto, o **art. 75-D da CLT**, ao disciplinar o tema, determinou que o ajuste relativo à aquisição, manutenção e fornecimento de maquinário deva constar em contrato escrito, nada mencionando a quem cabe a responsabilidade do custeio. Não afastou a responsabilidade do patrão, mas perdeu a oportunidade de evitar um esforço hermenêutico e dúvidas de qualquer ordem, esclarecendo o **parágrafo único do art. 75-D da CLT** não possuírem as utilidades acaso fornecidas natureza salarial.

O **art. 11** impõe ao empregador o dever de capacitação dos empregados em regime de teletrabalho, de modo presencial ou remoto, visando à adequação das condições da prestação de serviços. Contudo, o tempo destinado à qualificação não poderá acarretar aumento da carga de trabalho, facultado o acompanhamento da prática por representantes dos sindicatos e do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Entende-se a previsão como mero desdobramento do contido no **art. 102 bis, no que diz respeito ao direito à igualdade entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais**.

Sobre o tema, o **art. 75-E da CLT** prevê o dever do empregador de instruir os empregados quanto às precauções relacionadas à saúde e ao trabalho. No **parágrafo**

único do dispositivo, há previsão do trabalhador assinar termo de responsabilidade pelas orientações recebidas. A diferença entre uma e outra obrigação demonstra a intenção do Legislador de cada país, traduzindo o grau de comprometimento com a saúde no teletrabalho: **o empregador na Argentina é responsável pela formação do empregado, enquanto que no Brasil, em tese, basta informá-lo.**

Novamente, a tutela do trabalhador brasileiro é deixada na dependência de uma interpretação sistemática do regime de trabalho especial, ***dando margem a casuísmos e à relativizações no quesito proteção. Para Antonio Umberto de Souza Júnior et al, a dimensão real do art. 75-E da CLT deve ser buscada nos Princípios jusambientais da Prevenção e da Informação, bem como na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Lembrem, ainda, o incremento da responsabilidade do empregador no teletrabalho, por não estar o local da prestação de serviços sob fiscalização e orientação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).***²⁴

São assegurados aos teletrabalhadores, pelo **art. 12**, os mesmos direitos coletivos dos empregados em regime presencial, sendo computados, inclusive, para fins de representação sindical. Segundo o **art. 13**, o empregado deve ser representado pelo sindicato atuante no local da prestação de serviços e considerado lotado em um dos estabelecimentos físicos do empregador, para efeitos de eleições sindicais. A previsão se mostra consectária do **art. 102 bis**.

O **art. 14** trata de medidas de higiene e de segurança no trabalho, pelo reconhecimento da autoridade competente a regulamentar o teletrabalho, algo similar às Normas Regulamentares do antigo Ministério do Trabalho e Emprego no Brasil, atual Ministério da Economia. O controle sobre a observância das disposições deve contar, ainda, com a participação dos sindicatos de trabalhadores. Doenças causadas pelo teletrabalho serão incluídas em lista pela referida autoridade, presumindo-se do trabalho acidentes ocorridos no local da prestação de serviços.

A legislação brasileira é silente sobre a representação sindical dos teletrabalhadores, bem como a respeito da infortunística desta modalidade. Não significa que não estejam assegurados a eles tais direitos, sob pena de violação dos valores da igualdade e da isonomia, mas tão somente não ter havido o devido detalhamento da disciplina, deixando margem a dúvidas e insegurança jurídica.

Os **arts. 15 e 16** determinam que os controles de bens e informações de propriedade do empregador devem contar com a participação sindical, visando

²⁴ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de (*et al.*). **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/17 e da Med. Prov. nº 808/2017 – 2ª a ed. - São Paulo: Rideel, 2018, p. 111-112.

salvaguardar a intimidade do empregado. Dita proteção alcança, inclusive, o local físico do domicílio, protegendo os dados utilizados e processados no teletrabalho, não podendo sofrer vigilância por meio de *software* de parte do empregador, violando a intimidade. Para além da boa técnica, constata-se a efetivação das intenções do Legislador na preservação da dignidade e da humanidade do teletrabalhador argentino.

Embora não haja disposição similar no Direito do Trabalho brasileiro, a leitura do **art. 5º, incisos X, XI e XII, da Constituição c/c art. 7º, incisos XXVII e XXXII, também da Constituição** franqueia estender proteção semelhante à dispensada pelo país vizinho. Evidente que, para tanto, apresenta-se essencial um maior esforço hermenêutico, com riscos e inerentes a qualquer celeuma jurídica.

O **art. 17** se refere ao teletrabalho transnacional, pela aplicação das regras vigentes no local onde fisicamente atua o empregado. Trata-se de incidência do **Princípio da Territorialidade** (*lex loci executionis*) previsto, inclusive, em Tratados Internacionais, a exemplo do **Código de Bustamante, art. 198**.²⁵ A admissão de estrangeiros e de não residentes na Argentina, deverá ser autorizada pela autoridade competente, mediante justificativa. Normas coletivas podem estabelecer quotas máximas em tais hipóteses.

A legislação trabalhista brasileira não se ateve à matéria, cabendo à **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, art. 9º, caput**, e ao **Código de Bustamante**, internalizado pelo Decreto **nº 18.871/29** regê-la. Antes disto, a **Súmula nº 207 do TST** versava sobre o tema, sendo cancelada pela **Resolução nº 181/12**. A **CLT** possui um capítulo destinado a medidas de nacionalização do trabalho, pelos **arts. 352** e seguintes.

De acordo com o **art. 18**, caberá ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social a regulamentação das condições de teletrabalho, no prazo de 90 dias. Ao Ministério em questão compete registrar os empregadores que adotarem o teletrabalho, informando *softwares* ou plataformas utilizadas, dados atualizados mensalmente e enviados aos sindicatos. Eventuais inspeções ao local de teletrabalho devem ser previamente autorizadas pelo trabalhador.

O dispositivo possui o mérito de impor o dever de documentar o regime especial de trabalho, focando na segurança e na transparência. Amplia de modo objetivo o conhecimento sobre a realidade dos trabalhadores atuantes fora da sede do empregador, integrando-os à categoria. O valor prevenção pauta a ação legislativa.

²⁵ Texto completo da **Convenção de Direito Internacional Privado**, também conhecida como **Código de Bustamante**, disponível em <http://portfolio.unisinos.br/OA1/docs/codigo_de_bustamante.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

Mais uma vez, não há regra similar no Direito do Trabalho brasileiro, ficando os órgãos de fiscalização e de classe dependentes de construções interpretativas, constitucionais e legais para alcançar algo próximo ao garantido no país vizinho. Com isto, se submetem a percalços de toda a sorte na elaboração de teses e no tempo habitualmente exigido para uma resposta do Poder Judiciário.

A vacância da lei, conforme **art. 19**, é de 90 dias, contados do fim do período de isolamento social estabelecido. Já o **art. 6º** da **Lei nº 13.467/17**, que inseriu os **arts. 75-A a E na CLT**, estabeleceu *vacatio legis* de 120 dias. Neste aspecto, louvável a sensibilidade do Legislador argentino, permitindo um período de transição e adequação das situações acaso estabelecidas. O **art. 20**, por fim, tão somente determina a comunicação da votação no Senado ao Poder Executivo nacional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A **Lei nº 27.555/20** da Argentina encontra-se alinhada às diretrizes estabelecidas pela **Organização Internacional do Trabalho** e pela **Constituição** do país ao disciplinar o teletrabalho, enfatizando a proteção à saúde e ao meio ambiente. Destaque para o expresso reconhecimento dos direitos à isonomia em relação ao trabalhador presencial e à desconexão digital. Cuidado, prevenção e responsabilidade são os eixos sobre o qual se pautam a norma.

Em comparação com as regras da **CLT** sobre a matéria, **arts. 75-A a E**, a lei do país vizinho apresenta maior detalhamento e apelo protetivo ao sujeito subordinado na relação de emprego. É regramento de vanguarda, encontrando-se dentre os mais modernos do mundo sobre o tema.

Qualquer outra manifestação a respeito do que a nova lei pode proporcionar dependerá dos passos seguintes do Poder Público e dos particulares. A sorte está lançada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FILAS, Rodolfo Capón. **Solidaridad y Transformación del Sistema Global**. Buenos

Aires: M Ediciones, 2012, tomo 1.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um Direito Fundamental do Trabalhador. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

KROST, Oscar. Proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, Reforma Trabalhista e 'teletrabalho': diferenciando iguais para reduzir direitos. *In.*: ARAUJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. (Coordenadores). **Democracia e Neoliberalismo**: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 331-360.

_____. Teletrabalho, Covid-19 e Medida Provisória nº 927/20: reduzindo distâncias entre meios e fins. *In.*: MOLINA, André Araújo; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; MARANHÃO, Ney. (Coordenadores). **Anais do 1º Ciclo de Palestras do grupo eletrônico "Ágora Trabalhista"**: Direito e Processo do Trabalho no ano de 2020. São Paulo: OAB/SP ESA, 2020, posição 1.862-2.205/16.086 (e-book).

LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. Teletrabalho – A (des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, nº 30, 2018, p. 29-48, também disponível em <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/REVISTA_TRT12_ED_30_2018.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2020.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013.

ROSENFELD, C. L.; ALVES D. A. Teletrabalho *In.*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Souk, 2011.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de (*et al.*). **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/17 e da Med. Prov. nº 808/2017 – 2ª a ed. - São Paulo: Rideel, 2018.