

META 3 - DESENVOLVIMENTO DE ESTUDOS TEMÁTICOS RELATIVOS AOS DESAFIOS DO MUNDO DO TRABALHO

Produto 3: Estudo sobre as experiências internacionais

de regulação do Teletrabalho

RELATÓRIO TÉCNICO

TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL Nº
906583/2020

2021


**DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS**

EXPEDIENTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Presidente da República
Jair Messias Bolsonaro

Ministro do Trabalho e Previdência
Onyx Lorenzoni

Secretário de Trabalho
Luis Felipe Batista de Oliveira

Secretária-Adjunta de Trabalho
Tatiana Severino de Vasconcelos

Secretário Executivo do Ministério do Trabalho e Previdência
Bruno Silva Dalcolmo

Subsecretário de Políticas Públicas do Trabalho
Sylvio Eugenio de A Medeiros

Subsecretário de Relações do Trabalho
Mauro Rodrigues de Souza

Secretaria de Trabalho
Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F – 4º andar
Telefone: (61) 2031-4359
CEP: 70056-900-900
Brasília – DF

Obs.: Os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério da Economia.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

Direção Sindical Executiva

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretor Executivo - Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Junior – Diretor Técnico

Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunta

Ficha Técnica

Equipe Executora

DIEESE

Coordenação do Projeto

Patrícia Toledo Pelatieri – Coordenadora geral

Patrícia Lino Costa – Supervisora da Produção Técnica

Rosana de Freitas – Supervisora Administrativa e Financeira

Fernando Junqueira – Supervisor técnico de projetos

Apoio

Equipe administrativa do DIEESE

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS
SOCIOECONÔMICOS
Rua Aurora, 957 - Centro – São Paulo – SP – CEP 012009-001
Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394
E-mail: institucional@diesse.org.br / <http://www.dieese.org.br>

Sumário

Introdução	5
Problemática	8
Objetivos	9
Método	10
Trabalho em domicílio e teletrabalho	11
A Convenção 177/1996 e a Recomendação 184/1996 - OIT	12
O trabalho em casa na legislação brasileira	18
A regulação do Teletrabalho na Espanha	24
Teletrabalho no Setor Público espanhol	34
Teletrabalho na América Latina	35
Argentina: o debate sobre o teletrabalho	41
Teletrabalho no contexto da pandemia na Argentina	44
Novo regime jurídico do contrato de teletrabalho – Lei nº 27.555/20	46
Os problemas ocasionados pelo trabalho em domicílio/teletrabalho	52
Recomendações	56
Referências bibliográficas	58
Anexos	60
Anexo I - Lista de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional e que dispõem sobre o teletrabalho, dezembro, 2020	60
Anexo II - RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO	64

Introdução

Esse Relatório Preliminar está vinculado ao projeto de alocação dos recursos do orçamento da União, com base na Lei Orçamentária Anual (LOA 2020), destinados ao DIEESE por meio de emenda da Comissão do Trabalho para realização de Estudos, Pesquisas e Geração de Informações sobre Trabalho, Emprego e Renda (**TERMO DE FOMENTO ME/SEPRT/STRAB Nº 01/2020 - PLATAFORMA +BRASIL - Nº 906583/2020**, celebrado entre o Ministério da Economia e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Em termos gerais, essa proposta prevê a produção de estudos, pesquisas e consequente disseminação de dados que aprofundem o conhecimento de questões recentes do mundo do trabalho. Especificamente, a proposta prevê a produção de estudos temáticos, com vistas à construção de conhecimento crítico sobre o mundo do trabalho, voltados para subsidiar a ação dos gestores públicos. No âmbito desse projeto, são analisados o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o *Lay-off* no Brasil e o objeto deste plano de trabalho: a regulamentação do Teletrabalho, a partir de experiências internacionais.

O teletrabalho pode ser entendido como aquele exercido fora das instalações da entidade empregadora com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets e computadores.¹ Embora o termo possa evocar, frequentemente, a modalidade do Home Office, o teletrabalho é ainda mais abrangente, pois compreende aquelas atividades desenvolvidas em telecentros, escritórios-satélite e instalações diversas como cafés, escritórios *coworking* etc.²

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) optou pelo uso do termo teletrabalho (*telework*) no sentido de diferenciar do *trabalho em domicílio*, muito mais utilizado na produção industrial e já objeto da Convenção n. 177, de 1996. O interesse pelo teletrabalho, ao longo das primeiras décadas do século XXI, foi intensificado

¹ ROSENFELD, Cinara L. and ALVES, Daniela . Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados** [online]. 2011, vol.54, n.1, pp.207-233. ISSN 0011-5258.

² ROCHA, Cháris Telles Martins da. & AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR** [online]. 2018, vol.16, n.1, pp.152-162. ISSN 1679-3951.

consideravelmente, consequência em grande medida do desenvolvimento tecnológico no âmbito da informática e da ampliação do acesso à internet.

Nos anos 2000, alguns países europeus acentuaram a regulamentação das atividades realizadas nos termos do teletrabalho. O Código do Trabalho de Portugal, em vigor a partir de 2003, conceituou esse regime de trabalho e estabeleceu balizas, no âmbito da contratação, privacidade, instrumentos de trabalho, representação coletiva e deveres de empregadores/as e trabalhadores/as. França e Finlândia também desenvolveram legislação específica em torno do tema. Apesar dessas iniciativas, a maior parte dos países daquele continente ainda mantinham os/as teletrabalhadores/as na informalidade.³

No Brasil, o trabalho a distância passou a ser regulamentado pela Lei 12.551/2011, que alterou a redação do Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu que:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Posteriormente, as regras foram mais detalhadas na Lei nº 13.467, da chamada Reforma Trabalhista, aprovada em julho de 2017, com entrada em vigor em novembro do mesmo ano.

De modo preliminar, apresentamos os primeiros estudos da regulamentação do teletrabalho, a partir das convenções da Organização Internacional do Trabalho, algumas experiências na América Latina e Europa, bem como os desdobramentos dos debates na legislação brasileira.

³ BARBOSA, Fernanda Borges Stockler. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte Científico**, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

A Problemática

Com o avanço da crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19, diversas medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública foram aprovadas, entre elas a Medida Provisória nº 927, de março de 2020, que simplificou as normas para a mudança do regime de trabalho presencial para o teletrabalho. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID 19, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em setembro de 2020, o número de pessoas trabalhando de forma remota era de 7,9 milhões, cerca de 10% da população ocupada.

De acordo com o DIEESE (Nota Técnica n. 255), a crescente adoção, via negociação coletiva, da modalidade do *home office* pelas empresas é verificada na comparação entre o número de instrumentos coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que mencionaram o *home office* em 2019 (pré-Covid-19) e 2020 (em plena pandemia). Em 2019, apenas 1,2% dos instrumentos fazia menção ao *home office*, enquanto, em 2020, esse percentual sobe para 13,7%⁴.

Quando se observam os percentuais das negociações com cláusulas de *home office*, por setor, nota-se que a adoção dessa modalidade de trabalho ocorreu de forma diferente em cada segmento. Os setores com a maior proporção de negociações que tratam do tema são os Serviços (17,5%) e o Comércio (16,3%). Na Indústria, o percentual foi menor (9,7%), o que pode ser explicado pela dificuldade de se executar remotamente a maioria das atividades do segmento. Entre os/as trabalhadores/as rurais, o percentual de negociações com cláusulas sobre trabalho remoto foi de apenas 1,1%.

Desde a implementação da Lei nº 13.467, em novembro de 2017, pôde se verificar a tendência de intensificação de jornada, relativização da noção de subordinação jurídica e flexibilização das normas do Direito do Trabalho, em se

⁴ Nota Técnica n. 255 de 12 de abril de 2021. A negociação coletiva do home office. DIEESE, 2021. (<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html>)

tratando, especificamente, dos teletrabalhadores⁵. Cumpre observar em que medida essa tendência se confirma e acentua no contexto da pandemia de Covid-19 ao longo dos anos de 2020 e 2021.

Nota-se que a despeito da necessidade de o trabalho ser realizado fora do espaço da empresa, em virtude da pandemia, diversos obstáculos foram colocados para os/as trabalhadores/as e para as empresas, o que cria a necessidade de se fazer um levantamento aprofundado dessa nova realidade. As dificuldades para os/as trabalhadores/as são diversas: ambiente em casa inadequado para a realização das tarefas, custos residenciais elevados, ausência de equipamentos adequados para o exercício do trabalho, problemas de saúde física e mental, perda de controle da jornada de trabalho, entre outros. Para os/as empregadores/as, os desafios estão centrados, em grande medida, na gestão de equipes que trabalham em locais diferentes, nas dificuldades tecnológicas para implementação dos fluxos de trabalho e na manutenção dos prazos de realização das tarefas, bem como nos meios de aferição de desempenho.

Objetivos

- delimitação do escopo conceitual, a partir de revisão da literatura temática: teletrabalho e *home office*
- impactos decorrentes da pandemia de Covid 19 sobre a regulação do teletrabalho e *home office*
- análise da regulação brasileira sobre teletrabalho e *home office*

⁵ Cf. LIMA FILHO, José S. F. & GOMES PEREIRA, Eddla Karina. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as Disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. **Revista de Direito**: Viçosa, V.12 N.01 2020.

- análise da regulação internacional sobre teletrabalho e *home office*: legislação nacional em países selecionados

- comparativo entre a regulação brasileira e a legislação nacional em países selecionados: aspectos para debate

Método

O desenvolvimento metodológico prevê as seguintes ações:

- Levantamento e revisão bibliográfica sobre o tema;
- Reuniões com equipe gestora para discussão do estudo;
- Definição das experiências internacionais a serem pesquisadas;
- Oficina interna para discussão do escopo do estudo
- Sistematização e análise das experiências selecionadas; e
- Elaboração do relatório técnico e analítico.

O presente relatório sobre teletrabalho foi elaborado a partir de análise documental. Os documentos aqui sistematizados e analisados são relatórios da OIT, legislações e artigos acadêmicos que tratam do tema em questão. Para nossa pesquisa, as informações apresentadas nesses materiais são a base fundamental: são dados, informações, regras de aplicação, descrições das condições e relações de trabalho aos quais as trabalhadoras e trabalhadores em regime de teletrabalho estão submetidos, entre outros.

Nossa leitura dessa base documental levou em consideração a lógica de organização desses arquivos; a quem se destinava e quem era o autor; a localização do texto e a análise de sua credibilidade e pertinência, os limites dos dados e informações contidas nos textos, constituindo, assim, um conjunto documental que possibilita a realização da pesquisa e respostas aos nossos objetivos (CELLARD, 2008).

Trabalho em domicílio e teletrabalho

Há um conjunto relevante de produção científica nacional sobre o teletrabalho e trabalho em domicílio. Esses estudos abordam a definição desses termos, revisitam a literatura nacional e internacional sobre o tema e abarcam estudos de caso que analisam, com detalhes, como esse processo se dá em diferentes setores de atividade econômica. Especificamente, são levantadas as questões relacionadas à subjetividade do/a trabalhador/a na modalidade de teletrabalho, as consequências desse regime de trabalho para grupos específicos, particularmente para mulheres e trabalhadores/as com deficiência. Mais recentemente, desenvolveu-se um conjunto de estudos que trata da forte disseminação do teletrabalho, durante a pandemia de Covid-19, a partir de 2020.

Há três termos para definir a condição das pessoas que estão realizando suas atividades laborais em seus domicílios: *home office*, teletrabalho e trabalho em domicílio. Apesar de aparentarem ser sinônimos, guardam diferenças relacionadas à legislação trabalhista brasileira, mas que não são sustentadas pela execução do trabalho.

O teletrabalho pode ser entendido como aquele exercido fora das instalações da entidade empregadora, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets* e computadores (ROSENFELD & ALVES, 2011, p. 207-233). Embora o termo possa evocar, frequentemente, a modalidade do *Home Office*, o teletrabalho é ainda mais abrangente, pois compreende aquelas atividades desenvolvidas em telecentros, escritórios-satélite e instalações diversas como cafés, escritórios de *coworking* etc. (ROCHA & AMADOR, 2018, p. 152-162). Vale salientar, também, o uso dessas tecnologias para os sistemas de registro e controle do trabalho, que não são mais realizados presencialmente com cartões ou livros-ponto, mas com o uso de *softwares*, ou seja, com a mediação das Tecnologias da Informação e Comunicação (MACHADO & BRIDI, 2021). Além disso, o controle pode ser realizado pelo estabelecimento e acompanhamento de metas ou tarefas a serem cumpridas.

Para compreender o que significa cada um desses termos, iremos apresentar, inicialmente, as definições presentes na Convenção 177/1996 e a Recomendação

184/1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Na sequência, iremos destacar a legislação nacional e algumas experiências de regulamentação internacional, referentes ao trabalho em domicílio e ao teletrabalho.

A Convenção 177/96 e a Recomendação 184/96 da OIT⁶

A Convenção e a Recomendação sobre o Trabalho em Domicílio foram aprovadas na 83ª Conferência anual da OIT, em junho de 1996. Esses documentos entraram em vigor internacional a partir de 22 de abril de 2000. O Brasil não é signatário dessa Convenção e nem acolheu as orientações previstas na Recomendação⁷.

A Recomendação 184 (R184) e a Convenção 177 (C177) da OIT destacam que, de modo geral, as demais convenções e recomendações da OIT estabelecem normas relativas às condições de trabalho que são aplicáveis aos/as trabalhadores/as em domicílio. Desse modo, apenas as questões específicas do trabalho em casa devem ser objeto de regulação para garantir a isonomia de condições de trabalho entre aqueles/as que executam suas tarefas nas instalações da empresa e aqueles/as que executam suas tarefas em suas residências. A R184 e a C177 destacam a importância de incentivar a implementação das regulações gerais, que também devem ser observadas no trabalho a domicílio.

O trabalho em casa é um regime de execução do trabalho e não um tipo específico de contrato. Desse modo, as regras gerais que regulam o contrato de trabalho também devem ser observadas nessa modalidade.

⁶ Segundo a OIT: Convenções e Protocolos são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante. As Recomendações não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente precede ou complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a qualquer convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>

⁷ Países que já ratificaram a Convenção 177/96: Albânia, Argentina, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Finlândia, Irlanda, Macedônia do Norte, Países Baixos e Tajiquistão.

A C177 e a R184 definem o termo trabalho em domicílio como aquele trabalho remunerado que uma pessoa realiza em sua casa ou em outras instalações de sua escolha, que não sejam as instalações de trabalho do/a empregador/a. Esse trabalho pode ser voltado para produção ou o fornecimento de um serviço de acordo com as especificações do/a empregador/a, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros itens usados para isso. Isso é diferente de um/a trabalhador/a que tenha um grau de autonomia econômica necessário para ser considerado/a trabalhador/a independente, autônomo/a, segundo as legislações nacionais. O empregador/a é aquele/a que diretamente, ou por meio de um/a intermediário/a - demanda uma atividade para um/a trabalhador/a realizar em casa, para sua empresa.

A Convenção diz ainda que um/a empregado/a que ocasionalmente realize seu trabalho remunerado contratado em casa não será considerado/a trabalhador/a domiciliar, desde que o trabalho habitual seja exercido nas instalações do/a empregador/a.

Para promover ações de proteção às pessoas que trabalham em casa, os Estados que ratificarem a C177 devem adotar e monitorar uma Política Nacional de Trabalho em Domicílio, aplicada por meio de legislação ou outro dispositivo regulatório apropriado, que busque melhorar a situação desses trabalhadores e trabalhadoras. Essa política deve ser estabelecida em consulta com as organizações de empregadores/as e de trabalhadores/as mais representativas, com as organizações de trabalhadores/as em domicílio (quando houver) e com organizações de empregadores/as que utilizam trabalho em domicílio.

A R184 propõe que os Estados colaborem com as organizações de empregadores/as e de trabalhadores/as; promovam e apoiem programas que informem os/as trabalhadores/as em domicílio sobre os seus direitos e os tipos de assistência que podem receber; e ajudem a sensibilizar as organizações de empregadores/as e de trabalhadores/as, as organizações não governamentais e o público em geral para as questões relacionadas ao trabalho no domicílio. Os Estados também devem facilitar a organização dos/as trabalhadores/as no domicílio nas organizações de sua escolha, incluindo cooperativas. Devem fornecer aos/às trabalhadores/as domiciliares treinamento, de preferência próximo à sua residência, que lhes permita melhorar seu nível de habilidade (incluindo habilidades não

tradicionais e sua capacidade de administrar e negociar), bem como expandir suas oportunidades de emprego e sua capacidade de obter uma renda. Outras medidas que os Estados podem adotar é a criação de centros e redes de trabalhadores/as em domicílio, para lhes fornecer informações e serviços e reduzir o seu isolamento, facilitar o acesso ao crédito, melhores condições de moradia e creches. Devem, ainda, cobrar e monitorar medidas que melhorem a segurança e a saúde dos/as trabalhadores/as em domicílio, por exemplo facilitando seu acesso a equipamentos, ferramentas, matérias-primas e outros materiais essenciais que sejam seguros e de boa qualidade. Essas medidas devem levar em consideração as áreas urbanas e rurais.

A R184 orienta que os Estados devem designar uma ou mais autoridades responsáveis pela definição e aplicação da Política Nacional de Trabalho em Domicílio. Na medida do possível, essa política deve ser acompanhada por órgãos tripartites. Se no país não houver organizações que representam os/as trabalhadores/as em domicílio, a autoridade pública responsável deve tomar as medidas adequadas para que tais trabalhadores/as e empregadores/as tenham a oportunidade de apresentar suas opiniões sobre a Política Nacional.

A C177 determina que a Política Nacional de Trabalho em Domicílio deve promover a igualdade de tratamento entre trabalhadores/as no domicílio e outros/as assalariados/as, levando em consideração as características particulares do trabalho em domicílio e, se for o caso, as condições aplicáveis a um tipo de trabalho idêntico ou semelhante realizado nas instalações da empresa. A igualdade de tratamento deve ser promovida, principalmente, nos temas relacionados a:

(a) o direito dos/as trabalhadores/as em domicílio de formar ou ingressar em suas entidades sindicais representativas;

(b) proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;

(c) proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho. A legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho deve ser aplicada ao trabalho em domicílio, tendo em conta as suas próprias características. Também deve determinar as condições em que, por razões de segurança e saúde, certos tipos de trabalho e a utilização de certas substâncias podem ser proibidos no trabalho em domicílio;

(d) remuneração;

- (e) previdência social;
- (f) acesso a treinamento;
- (g) respeito à idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho;
- (h) proteção à maternidade.

A R184 acrescenta que a Política Nacional deve recolher periodicamente informações precisas, como dados desagregados por sexo, dados sobre a extensão e as características do trabalho em domicílio e sobre as disposições adotadas sobre o tema. Essas informações devem ser publicadas e disponibilizadas ao público. As estatísticas de mercado de trabalho também devem, na medida do possível, ter informações sobre esse regime de trabalho (C177).

A C177 determina que os Estados garantam um sistema de fiscalização das condições de trabalho, inclusive de sanções em caso de violação das normas, compatível com as leis e práticas nacionais, para garantir o cumprimento da legislação, no que for aplicável ao trabalho em domicílio. A R184 orienta que as autoridades de fiscalização locais devem ter acesso a informações dos/as empregadores/as que utilizam essa modalidade de trabalho, para que possam fiscalizar de forma adequada. Em relação ao respeito à privacidade do/a trabalhador/a, a inspeção do trabalho deve ter autorização dos/as moradores/as para entrar nas partes da casa ou em outras instalações privadas onde o trabalho é realizado. Em caso de violações graves ou repetidas da legislação, devem ser tomadas as medidas e sanções adequadas, incluindo a possibilidade de proibir a prestação de trabalho em domicílio.

O/a empregador/a deve fornecer por escrito ao/à trabalhador/a nessa modalidade de trabalho o endereço do/a empregador/a e intermediário/a (quando houver), o valor da remuneração bruta apurada, a remuneração líquida paga e a data do pagamento, a jornada de trabalho, os custos assumidos, se houver, pelo trabalhador em domicílio e o valor dos reembolsos correspondentes, deduções feitas de acordo com a legislação nacional e o tipo de trabalho a ser realizado. O/a empregador/a deve informar a autoridade competente quando utilizar trabalho em domicílio pela primeira vez. Além disso, deve manter um registro de todos/as os/as trabalhadores/as domiciliares que emprega, discriminadas por sexo (R184).

A R184 tem maiores detalhes em relação às orientações para proteger os/as trabalhadores/as que executam suas atividades em domicílio:

(a) Deve ser respeitada a legislação nacional sobre a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho deve ser aplicada ao trabalho em casa;

(b) Deve ser garantido o direito à negociação coletiva e à organização sindical (de estabelecer suas próprias organizações ou de aderir a organizações de trabalhadores/as de sua escolha e de participar nas atividades dessas organizações);

(c) No caso da negociação coletiva, devem ser tomadas medidas para promovê-la;

(d) Em relação à remuneração, devem ser fixados salários mínimos para o trabalho em domicílio, de acordo com a legislação e a prática nacionais; as taxas de remuneração dos trabalhadores domiciliares devem ser fixadas preferencialmente por meio de negociação coletiva ou através de outros meios de consultas mais coletivos e abrangentes. Quando a remuneração não for fixada por negociação coletiva, deve ser fixada de comum acordo entre o/a trabalhador/a domiciliário/a e o/a empregador/a; para um determinado trabalho remunerado, a remuneração aplicada ao/à trabalhador/a domiciliar deve ser comparável à recebida por um/a trabalhador/a empregado/a na empresa do/a empregador/a ou, quando não houver, em outra empresa do ramo de trabalho na correspondente atividade e região. As deduções sobre a remuneração também devem seguir a legislação nacional. Os/as trabalhadores/as domiciliares devem ser pagos na entrega de cada trabalho concluído ou em intervalos regulares não superiores a um mês. A legislação nacional sobre a proteção/atualização dos salários deve ser aplicada aos/as trabalhadores/as em domicílio. Quando for contratado um intermediário, este deverá ser solidariamente responsável perante o/a empregador/a pelo pagamento da remuneração devida ao/à trabalhador/a em domicílio.

Os/as trabalhadores/as em domicílio devem receber compensação por: despesas relacionadas ao seu trabalho, como aquelas relacionadas ao consumo de energia e água, comunicações e manutenção de máquinas e equipamentos; o tempo gasto na manutenção de máquinas e equipamentos, troca de ferramentas, classificação, embalagem e desembalagem e outras operações semelhantes.

Quanto à Segurança e saúde no trabalho, os/as empregadores/as devem ter a obrigação de informar os/as trabalhadores/as em domicílio sobre qualquer risco relacionado ao seu trabalho, que o/a empregador/a conheça ou deva saber, apontar os cuidados que devem ser tomados e, conforme o caso, fornecer-lhes a formação necessária; assegurar que as máquinas, ferramentas ou outro equipamento fornecido aos/às trabalhadores/as em domicílio sejam dotados de dispositivos de segurança adequados e adotar medidas razoáveis para garantir a sua manutenção adequada; fornecer aos/às trabalhadores/as em domicílio o equipamento de proteção individual necessário, gratuitamente. De outro lado, os/as trabalhadores/as em domicílio devem ter a obrigação de respeitar as medidas prescritas, em termos de segurança e saúde; zelar pela sua segurança e saúde, bem como pelas de outras pessoas que possam ser afetadas por seus atos ou omissões no trabalho, incluindo o uso correto dos materiais, máquinas, ferramentas e outros equipamentos colocados à sua disposição.

Um/a trabalhador/a em domicílio que se recusar a realizar um trabalho para o qual tenha motivos razoáveis para acreditar que representa um perigo iminente e grave para sua segurança ou saúde deve ser protegido de consequências indevidas de uma forma consistente com a lei. Em caso de perigo iminente e grave para a segurança ou saúde do/a trabalhador/a em domicílio, sua família ou o público, verificado por um inspetor do trabalho ou outro oficial responsável pela segurança, a continuação do trabalho deve ser proibida até que sejam tomadas medidas adequadas para remediar a situação.

Quanto ao horário de trabalho, períodos de descanso e licenças, o prazo fixado para a realização de uma atividade não deve privar o/a trabalhador/a em domicílio da possibilidade de usufruir de um período de descanso diário e semanal comparável ao dos/as outros/as trabalhadores/as; a legislação nacional deve estabelecer as condições em que os/as trabalhadores/as em domicílio devem

gozar de férias anuais remuneradas e licenças por doença remuneradas, como /as trabalhadores/as.

Em termos de Segurança Social e proteção à maternidade, os/as trabalhadores/as em domicílio devem receber proteção da seguridade social. Essa proteção pode ser concedida por meio de extensão aos/às trabalhadores/as em domicílio, ou adaptação dos regimes de segurança social existentes; pela criação de fundos ou regimes especiais para trabalhadores/as em domicílio. A legislação nacional sobre proteção à maternidade deve ser aplicada aos/às trabalhadores/as em domicílio.

Os/as trabalhadores/as em domicílio devem gozar da mesma proteção que os/as demais trabalhadores/as, em caso de rescisão da relação de trabalho.

No que se refere à resolução de conflitos, a autoridade competente deve assegurar a existência de mecanismos de resolução de litígios entre o/a trabalhador/a em domicílio e o/a empregador/a ou, se for caso disso, um preposto utilizado pelo/a empregador/a.

Por fim, a C177 também determina que sua aplicação não prejudica as disposições mais favoráveis aplicáveis aos/às trabalhadores/as em domicílio, de acordo com outras convenções internacionais do trabalho. A C177 e a R184 determinam o mínimo de regulação em relação ao trabalho em domicílio.

O trabalho em casa na legislação brasileira

Somente em 2011, foi regulamentada a isonomia de *status* de tratamento entre trabalhadores/as remotos/as e presenciais no Brasil (Lei 12.551/2011). Todavia, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) atendeu as demandas das empresas para garantir maior segurança jurídica nos contratos. Mas foi no contexto da pandemia de Covid 19 que a regulação de urgência favoreceu o deslocamento em massa de trabalhadores/as para a prestação de serviços à distância (MP 927/2020).

Até a pandemia de Covid 19, tínhamos dois regulamentos para o trabalho realizado em casa: o Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os Artigos 75-A até 75-E, também incluídos na CLT pela reforma trabalhista de 2017:

Artigo 6º	CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
<p data-bbox="204 477 804 819">Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)*</p> <p data-bbox="204 846 804 1189">Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)</p>	<p data-bbox="826 477 1426 618">Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.</p> <p data-bbox="826 645 1426 936">Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.</p> <p data-bbox="826 963 1426 1254">Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p> <p data-bbox="826 1281 1426 1525">Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p> <p data-bbox="826 1552 1426 1843">§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)</p> <p data-bbox="826 1870 1426 2011">§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido</p>

	<p>prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.</p> <p>Art. 75-D. As disposições relativas à 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, serão previstas em contrato escrito.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p> <p>Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.</p> <p>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>
--	--

Fonte: CLT.

(*) - A redação anterior era: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

É importante destacar que o Artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) já regulamenta o trabalho em domicílio. Nesse artigo, determina-se que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do/a empregador/a daquele realizado no domicílio do/a empregado/a ou à distância, desde que caracterizados os

pressupostos da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade/remuneração).

Considerando-se que os/as trabalhadores/as que estão executando suas tarefas na modalidade de trabalho em domicílio possuem uma relação de emprego, as condições de trabalho, incluindo a jornada, a remuneração e os benefícios, devem ser as mesmas ou equivalentes às dos/as que trabalham presencialmente, apenas com adaptações necessárias e que não resultem em perda desses direitos. Além disso, o Artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão da realização do trabalho.

O novo texto do Artigo 6º foi modificado para incluir o chamado teletrabalho, conforme podemos ler na justificativa do Projeto de Lei 3129/2004:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho”⁸.

Mesmo com a proteção garantida pelo Artigo 6º da CLT, a reforma trabalhista (2017) aprovou uma nova modalidade de teletrabalho, em contradição com a isonomia ali definida. A partir da reforma, o teletrabalho foi definido como o contrato de *“prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”* (Lei 13.467/2017)⁹. Importante destacar que a presença eventual do trabalhador no estabelecimento

⁸ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1886EB918368FE658C32AB4476E130E4.proposicoesWebExterno2?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004#:~:text=SUBSTITUTIVO%20AO%20PROJETO%20DE%20LEI,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.

⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

físico da empresa à qual esteja vinculado não descaracteriza essa modalidade de trabalho.

As regras desse contrato protegem os/as empregadores/as, mas não os/as trabalhadores/as. Senão, vejamos:

- essa modalidade de trabalho deverá constar no contrato individual de trabalho, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo/a empregado/a;

- esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do/a empregador/a;

- o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho;

- a 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/a empregado/a, será prevista em contrato escrito (podendo, inclusive, ser atribuída ao trabalhador/a) e não integram a remuneração do/a empregado/a, caso o/a empregador/a seja o responsável;

- o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho (sem uma normatização objetiva de como isso ocorrerá) e assinará um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções (Lei 13.467/2017)¹⁰.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do/a empregador/a nessa modalidade parece ser a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e sem os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho, além da eliminação do custo com transporte do/a trabalhador/a. A modalidade de teletrabalho é ainda mais atraente para os/as empregadores/as, porque responsabiliza o/a trabalhador/a por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho e por não estar subordinada ao controle de jornada de trabalho.

Como se pode observar, a regra de teletrabalho definida na reforma trabalhista de 2017 caminha no sentido de ampliar os ganhos com a precarização do trabalho, principalmente, através da falta de regulação da jornada de trabalho – e

¹⁰ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

consequentemente, das horas extras -, da possível responsabilização dos/as trabalhadores/as pelos equipamentos e infraestrutura de trabalho, além da redução da responsabilidade empresarial pelas questões de saúde e segurança. Além de ser uma perda direta para o/a trabalhador/a, isso acarreta custos para a sociedade e para o Estado.

Durante a pandemia de Covid 10, em 2020, o governo brasileiro editou a Medida Provisória (MP) 927, em 22 de março daquele ano. A MP criou um conjunto de regras em torno do teletrabalho, entre elas a de que a adoção dessa modalidade voltaria a ser resultado do pacto entre empresa e trabalhador/a. Todavia, a MP estabelecia que os contatos por aplicativos de mensagens não seriam considerados como tempo à disposição do/a empregador/a. Embora a MP não tenha sido convertida em lei, tendo vigorado somente de 22/03 a 19/07/2020, os impactos dessa experiência certamente trarão consequências para a ampliação do regime de teletrabalho no país.

Entre 2018 e 2019, o número de trabalhadores/as em domicílio cresceu 21%. Já o crescimento em 2020 foi da ordem de 88%¹¹, atingindo a marca de quase nove milhões de trabalhadores/as.

O estudo foi feito a partir da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) – utilizada na PNAD Contínua do IBGE. Dentre as 434 ocupações analisadas, identificou-se que 22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados em casa. (MACHADO & BRIDI, 2021).

Essa tendência de migração do trabalho presencial para o teletrabalho ainda tem espaço, a julgar pelos dados apresentados. Nesse sentido, é importante observar como outros países têm lidado com a regulamentação da atividade, considerando-se a perspectiva de aumento do número de trabalhadores/as em atividades nessa modalidade.

¹¹ Cf. MACHADO & BRIDI (2021)

A regulação do teletrabalho na Espanha

Assim como os demais países, a Espanha presenciou uma forte adesão ao trabalho à distância, durante as medidas de isolamento que buscaram reduzir os efeitos da crise sanitária causados pela Covid-19. Apesar de possuir uma legislação anterior, o regramento era insuficiente para a diversidade de situações que ocorreram com a ampliação do uso dessa modalidade. Antes da pandemia o uso do trabalho à distância era bastante reduzido e frequentemente associado às formas de ampliação da exploração e precarização do trabalho.

A primeira regulação sobre o tema se limitava ao trabalho em domicílio (Artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores, Espanha). Em 2012, uma nova lei foi editada para acomodar o trabalho remoto baseado no uso intensivo de novas tecnologias, dando nova redação ao Artigo 13. Ao longo dessa década algumas modificações ocorreram nessa legislação, mas é com a pandemia que as modificações mais profundas começaram a ser discutidas. Em 17 de março de 2020, o Decreto Real número 5, Lei 8/2020, estabelece o caráter preferencial do trabalho remoto durante a pandemia provocada pela Covid-19, sendo uma norma excepcional com validade limitada, mas sem a definição de como esse trabalho iria ocorrer.

Buscando reverter a forma improvisada e pouco organizada como o teletrabalho se expandiu ao longo da pandemia, foi estabelecida uma mesa de diálogo social tripartite, organizada para definir um regramento mais efetivo para o uso dessa modalidade de organização do trabalho. Esse regramento — Decreto Real 28/2020, de 22 de setembro de 2020 — é bastante detalhado e procura legislar sobre os diversos aspectos que envolvem o trabalho à distância, como os custos do trabalho, o controle de jornada de trabalho, os direitos e deveres, a atuação sindical, entre outros. A legislação sofreu novas modificações recentemente, com a Lei n. 10, de 9 de julho de 2021, texto sobre o qual vamos nos dedicar neste momento¹².

Uma primeira questão é que a lei espanhola tem como base o Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho, elaborado através do diálogo social entre a Confederação

¹² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Disponível em: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11472.

Europeia de Sindicatos (CES), a União de Confederações da Indústria e de Empresários da Europa (UNICE), a União Europeia de Artesanato e da Pequena e Média Empresa (UNICE/UEAPME) e o Centro Europeu da Empresa Pública (CEEP), assinado em 2002 e revisto em 2009.

O objetivo do acordo era estabelecer um quadro geral, em nível europeu, sobre as condições de trabalho nessa modalidade, procurando combinar as necessidades das empresas com a proteção dos/as trabalhadores/as. O Acordo concede aos/as trabalhadores/as remotos/as a mesma proteção global que aqueles que desenvolvem suas atividades nas instalações da empresa. O Acordo Marco Europeu destaca a natureza voluntária do teletrabalho; a igualdade de direitos dos/as teletrabalhadores/as em relação a quem exerce a sua atividade no estabelecimento da empresa, com menção expressa ao seu direito à formação e à carreira profissional; ao pleno exercício dos seus direitos coletivos; à dotação de equipamentos; à saúde e segurança, especificando a plena aplicação da regulamentação europeia nessa matéria e a correspondente responsabilidade corporativa; e à gestão da organização do trabalho pelo/a teletrabalhador/a, no âmbito da legislação aplicável e das convenções coletivas.

No caso da legislação espanhola, além da preocupação de garantir uma modalidade de trabalho mais protetiva no período da pandemia, o objetivo é que a lei seja adequada, também, ao período pós-pandemia. A lei destaca os benefícios para trabalhadores/as e empregadores/as e também há uma menção à relevância desse regime de trabalho para garantir ocupações de melhor qualidade para a população residente no meio rural, promovendo assim a fixação no campo e em áreas remotas.

A exposição de motivos da Lei n. 10/2021 destaca que:

Essa virtualização das relações de trabalho desconecta ou desloca o trabalhador de um determinado lugar e tempo, o que sem dúvida traz vantagens notáveis, entre outras, maior agilidade na gestão dos horários de trabalho e pausas; maiores possibilidades, em alguns casos, de auto-organização, com consequências positivas, nestes casos, para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; redução de custos em escritórios e economia de custos em viagens; produtividade e racionalização de horários; fixação da população no território, principalmente nas áreas rurais; empenho e experiência da pessoa empregada; atração e retenção de talentos ou redução do absenteísmo. No entanto, também tem possíveis desvantagens: proteção de dados, brechas de segurança, techno-stress, horas contínuas, fadiga do computador, conectividade digital permanente, maior isolamento do trabalho, perda de identidade corporativa, deficiências na troca de informações entre as pessoas que trabalham pessoalmente e os que o fazem

exclusivamente à distância, dificuldades associadas à falta de serviços básicos no território, como conectividade digital ou serviços de conciliação do trabalho e família, ou transferência para o trabalhador dos custos da atividade produtiva sem compensação alguma, entre outros. (Lei 10/2021, Espanha).

As consequências positivas só podem ocorrer com uma legislação precisa, que garanta que os benefícios do teletrabalho também sejam usufruídos pelos/as trabalhadores/as. E mais, que os benefícios para as empresas não se pautem pelo repasse dos custos do negócio para seus/uas empregados/as.

Com essa perspectiva, o objetivo da legislação espanhola foi proporcionar uma regulação suficiente, transversal e integrada, que responda às diversas necessidades, equilibrando a utilização dessas novas formas de trabalho remunerado e as vantagens que acarretam para as empresas e trabalhadores/as. A lei deve ser implementada considerando princípios como caráter voluntário e reversível, igualdade de tratamento nas condições profissionais, indenização por despesas, promoção e formação profissional, exercício de direitos coletivos, tempos máximos e mínimos de trabalho e de descanso, igualdade de oportunidades no território, distribuição flexível do tempo de trabalho, bem como aspectos preventivos essencialmente relacionados à fadiga física e mental e aos riscos de isolamento.

A regulação tem ainda como objetivo o cumprimento da Meta 8.5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, de alcançar o emprego pleno e produtivo, o trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como igualdade de remuneração para trabalho de igual valor. Também colabora com as Metas 8.4 e 11.6 da Agenda 2030, relativas à melhoria progressiva da produção e do consumo eficientes, buscando dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental e a redução do impacto ambiental *per capita* negativo na cidade.

A Lei está estruturada em quatro capítulos, vinte e dois artigos que versam sobre o teletrabalho e disposições complementares, transitórias e finais que tratam de outros temas, acompanhadas de um anexo. O Capítulo I, dedicado às disposições gerais, estabelece o âmbito pessoal de aplicação, as definições de trabalho a distância, teletrabalho e trabalho presencial, limitações, bem como os princípios da igualdade de tratamento e oportunidades e não discriminação, definindo os aspectos

específicos para a efetivação desses princípios, tendo em conta as especificidades que o trabalho à distância pode implicar nas condições de trabalho.

Nesse Capítulo 1, as definições da lei espanhola são:

Trabalho a distância: forma de organização do trabalho ou de exercício da atividade laboral segundo a qual o trabalho é prestado no domicílio do/a trabalhador/a ou no local por ele escolhido, durante a totalidade ou em parte da sua jornada de trabalho, regularmente. Entende-se como “trabalho a distância prestado de forma regular” aquele realizado em um período de referência de três meses, ocupando, no mínimo, 30% da jornada de trabalho, ou percentagem proporcional equivalente, em função da duração da jornada de trabalho contratada.

Teletrabalho: o trabalho a distância efetuado com a utilização exclusiva ou predominante de meios e sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações. O teletrabalho é uma modalidade do trabalho a distância.

Trabalho presencial: trabalho que é prestado nas dependências da empresa ou em outro local determinado por ela.

As limitações ao trabalho a distância são para os/as trabalhadores/as menores de idade e para aqueles/as com contratos de estágio, formação e aprendizagem. Nesses casos, o trabalho a distância deve garantir, pelo menos, que um percentual de 50% da prestação do serviço seja presencial.

As pessoas que realizam trabalho remoto terão os mesmos direitos que teriam se prestassem serviços no local de trabalho da empresa, exceto direitos que sejam inerentes à execução da prestação de trabalho na modalidade presencial. A Lei destaca, ainda, que não pode ocorrer prejuízos para quem estiver à distância em qualquer item das condições de trabalho, incluindo remuneração, estabilidade no emprego, tempo de trabalho, treinamento e promoção profissional. As pessoas que realizam trabalho a distância não podem sofrer qualquer dano ou alteração das condições acordadas, por dificuldades técnicas ou outras não imputáveis ao/a trabalhador/a, que possam eventualmente ocorrer no caso do teletrabalho.

As empresas são obrigadas a evitar qualquer discriminação, direta ou indireta, nomeadamente com base no sexo, idade, antiguidade ou categoria profissional ou deficiência dos/as trabalhadores/as que prestam serviços a distância, garantida a

igualdade de tratamento, a prestação de apoio e os ajustes apropriados para que isso seja garantido. De acordo com o disposto, as empresas devem ter em consideração as particularidades do trabalho a distância, incluindo o teletrabalho, na configuração e aplicação das medidas contra qualquer tipo de assédio sexual ou laboral. As empresas também devem promover medidas de proteção às vítimas de violência de gênero.

Por fim, esse Capítulo 1 da lei espanhola destaca, ainda, que as pessoas que realizam trabalho remoto têm os mesmos direitos que os/as trabalhadores/as presenciais em matéria de conciliação e corresponsabilidade, incluindo o direito de jornada de trabalho adaptada, prevista no Estatuto do Trabalhador, para que o trabalho não interfira negativamente na vida pessoal e familiar.

O Capítulo II trata do contrato de trabalho a distância, das obrigações formais a ele vinculadas, sublinhando o seu caráter voluntário para ambas as partes, a adoção expressa de um contrato escrito com um conteúdo mínimo, sem impacto na situação laboral dos/as trabalhadores/as, a possibilidade de reversibilidade, a natureza pactuada das modificações do contrato e a ordenação das prioridades de acesso, bem como o estabelecimento da negociação coletiva para determinar os procedimentos e critérios que devam ser seguidos.

O trabalho a distância e o teletrabalho devem ter caráter voluntário, tanto para o/a trabalhador/a como para o/a empregador/a. A Lei exige a celebração do contrato de trabalho a distância, sem prejuízo das disposições sobre a matéria, que eventualmente venham a ser reconhecidas por convenção coletiva. A recusa do/a trabalhador/a a essa modalidade, o exercício da reversibilidade para o trabalho presencial e as dificuldades para o bom desenvolvimento da atividade de teletrabalho que estão exclusivamente relacionadas com a passagem de um serviço presencial para o trabalho a distância não serão motivo justificado para a dispensa ou para a modificação substancial das condições de trabalho. A reversibilidade do trabalho a distância pode ser exercida nos termos fixados em negociação coletiva ou, na sua falta, nos previstos na Lei.

Em relação ao contrato, deve ser feito por escrito, com cópia entregue ao representante sindical, incluindo as atualizações, com exclusão dos dados privativos previstos em lei. Esta via será entregue pela empresa, no prazo de até dez dias a

contar da sua formalização. O conteúdo mínimo obrigatório do contrato de trabalho a distância, sem prejuízo do disposto a esse respeito em Convenções ou Acordos Coletivos, será o seguinte:

a) inventário dos meios, equipamentos e ferramentas necessários à realização do trabalho remoto, incluindo consumíveis e mobiliário fornecidos pela empresa, bem como a vida útil ou prazo máximo para a sua renovação;

b) enumeração das despesas que o/a trabalhador/a possa ter pelo fato de prestar serviços à distância, bem como o valor a título de indenização que a empresa deverá pagar, momento e forma de pagamento. Essas regras devem constar na convenção ou acordo coletivo, quando houver;

c) horário de trabalho e as regras de disponibilidade;

d) percentagem e distribuição entre trabalho presencial e trabalho remoto, se aplicável;

e) local de trabalho da empresa ao qual o trabalhador remoto estará subordinado e, se for o caso, onde realizará a parte presencial da jornada de trabalho;

f) local de trabalho remoto escolhido pelo/a trabalhador/a para o desenvolvimento do trabalho remoto;

g) duração dos prazos de pré-aviso para o exercício das situações de reversibilidade, se aplicável;

h) meios de controle empresarial da atividade;

i) procedimentos a seguir, em caso de dificuldades técnicas que impeçam o desenvolvimento normal do trabalho remoto;

j) instruções emitidas pela empresa, com a participação dos/as representantes legais dos/as trabalhadores/as, relativas à proteção de dados, aplicáveis ao trabalho remoto;

k) instruções emitidas pela empresa, com informação prévia aos/as representantes legais dos/as trabalhadores/as, sobre segurança da informação, aplicável em trabalho remoto;

l) duração do contrato de trabalho a distância.

A modificação das condições estabelecidas no contrato de trabalho a distância, incluída a percentagem de presença, também deve ser objeto de acordo entre a empresa e o/a trabalhador/a, formalizado por escrito. Essa modificação também deverá ser enviada para o/a representante legal dos/as trabalhadores/as.

Diferente da onda mais recente de legislações que buscam retirar os sindicatos da normatização da regulação do trabalho, a legislação espanhola inclui o sindicato como elemento importante para regular as particularidades fortemente presentes em cada situação local, bem como na fiscalização das condições de trabalho desse universo de trabalhadores/as. Os acordos ou convenções coletivas podem estabelecer os mecanismos e critérios pelos quais a pessoa que desenvolve trabalho presencial pode passar para o trabalho a distância ou vice-versa, bem como preferências relacionadas à formação, promoção e estabilidade no emprego de trabalhadores/as com deficiência ou com riscos específicos, à existência de múltiplos empregos ou múltiplas atividades ou à concomitância de determinadas circunstâncias pessoais ou familiares (por exemplo, filhos menores). Na concepção desses mecanismos, deve-se evitar a perpetuação de papéis e estereótipos de gênero e levar em consideração a promoção da corresponsabilidade entre mulheres e homens, que deve ser objeto de diagnóstico e tratamento pelo plano de igualdade.

No Capítulo III, é fixada a igualdade de direitos em torno das seguintes seções: direitos relacionados à carreira profissional; direitos relativos à disponibilização e manutenção de recursos e ao pagamento e compensação de despesas; direitos com impacto no tempo de trabalho; direito à prevenção de acidentes de trabalho; direitos relacionados ao uso de mídia digital; e direitos coletivos de pessoas que trabalham remotamente.

As empresas devem adotar as medidas necessárias para garantir a participação efetiva nas ações de formação das pessoas que trabalham à distância, em termos equivalentes aos das pessoas que prestam serviços no local de trabalho da empresa, devendo garantir essas ações, na medida do possível, considerando as características da prestação de serviços remotos. A empresa deve garantir às pessoas que trabalham a distância a formação necessária ao bom desenvolvimento da sua atividade, quer no momento da formalização do contrato de trabalho a distância, quer no caso de alteração dos meios ou tecnologias utilizados.

As pessoas que trabalham a distância terão o direito à progressão na carreira, nos mesmos termos assegurados a quem presta serviço presencial. A empresa deverá informá-las, por escrito, das possibilidades de promoção que venham a ocorrer, seja na modalidade presencial ou remota.

Em relação ao fornecimento e manutenção de recursos e ao pagamento e compensação de despesas, a Lei determina que as pessoas que trabalham remotamente terão direito ao fornecimento e manutenção adequados, pela empresa, de todos os meios, equipamentos e ferramentas necessários ao desenvolvimento da atividade, de acordo com o inventário incorporado no contrato ou conforme determinado na Convenção Coletiva. No caso de trabalhadores/as com deficiência, a empresa garantirá que esses meios, equipamentos e ferramentas, inclusive digitais, tenham as adaptações necessárias, para evitar qualquer exclusão por esse motivo.

De acordo com os termos estabelecidos no contrato de trabalho a distância e na negociação coletiva, respeitados os horários de disponibilidade obrigatórios e as disposições sobre o tempo de trabalho e de descanso, quem realiza trabalho a distância pode flexibilizar os horários de prestação de serviço estabelecidos. Esses/as trabalhadores/as também seguem o registro de horas regulamentado no Estatuto dos Trabalhadores, ou fixado nas disposições do acordo ou convenção coletiva. O controle da jornada deve refletir com precisão o tempo que o/a trabalhador/a à distância dedica à atividade laboral, sem prejuízo da flexibilização do horário, e deve incluir, entre outras disposições, a hora de início e fim do dia de trabalho.

As pessoas que trabalham a distância têm direito a uma proteção adequada em matéria de segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação local. Deve ser realizada uma avaliação dos riscos característicos deste tipo da ocupação realizada de modo remoto e o planejamento da atividade preventiva do trabalho remoto, levando-se em consideração os riscos trabalho, com especial atenção aos fatores psicossociais, ergonômicos e organizacionais e à acessibilidade a um ambiente de trabalho eficaz. Em particular, deve-se levar em consideração a distribuição do dia, os horários de disponibilidade e a garantia de pausas e desligamentos durante a jornada. A avaliação de risco deve abranger a área habilitada para a prestação dos serviços, não se estendendo às demais áreas da residência ou do local escolhido para o desenvolvimento do trabalho remoto. Quando a obtenção da referida informação exigir a visita ao local de prestação do trabalho,

por quem tenha poderes preventivos deverá ser emitido um relatório por escrito para justificá-la, que será entregue ao/à trabalhador/a e aos/às delegados/as de prevenção (como os representantes da CIPA, no Brasil). A referida visita exigirá a autorização do/a trabalhador/a e, se esta autorização não for concedida, o desenvolvimento da atividade preventiva pela empresa pode ser efetuado com base na determinação dos riscos derivados das informações recolhidas junto ao/à trabalhador/a.

A utilização de meios telemáticos e o controle da prestação de trabalho através de dispositivos automáticos deverão garantir, de forma adequada, o direito à privacidade e à proteção dos dados. A empresa não pode exigir a instalação de programas ou aplicativos em dispositivos de propriedade do/a trabalhador/a, ou a utilização desses dispositivos no desenvolvimento de trabalhos remotos. As empresas devem estabelecer critérios para a utilização de dispositivos digitais, respeitando, em todos os casos, os padrões mínimos de proteção da privacidade do/a trabalhador/a, de acordo com as práticas sociais e direitos legais constitucionalmente reconhecidos, com participação da representação sindical. Os acordos ou convenções coletivas de trabalho podem especificar os termos em que os/as trabalhadores/as podem utilizar, para fins pessoais, os equipamentos informáticos que lhes são disponibilizados pela empresa para o desenvolvimento do trabalho a distância, tendo em conta as utilizações sociais desses meios e as particularidades de trabalho remoto.

As pessoas que trabalham a distância têm direito ao desligamento digital fora do horário de trabalho. É obrigação dos/as empregadores/as garantir o desligamento, bem como o respeito pela duração máxima da jornada de trabalho e quaisquer limites e precauções de horário de trabalho que possam estar disponíveis. Os acordos ou convenções coletivas de trabalho poderão estabelecer os meios e medidas adequados para garantir o exercício efetivo do direito ao desligamento no trabalho a distância e a adequada organização da jornada de trabalho de forma compatível com a garantia dos tempos de descanso.

Os/as trabalhadores/as na modalidade remota terão o direito de exercer os seus direitos de natureza coletiva com o mesmo conteúdo e âmbito que os/as demais trabalhadores/as que executam suas atividades de modo presencial. Para esse efeito, a negociação coletiva pode estabelecer as condições para garantir o exercício dos direitos coletivos daqueles/as que estão à distância, tendo em conta as singularidades

da sua prestação, garantindo-se o pleno respeito ao princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades. A empresa deve facultar à representação legal dos/as trabalhadores/as os elementos necessários ao desenvolvimento da sua atividade representativa, nomeadamente o acesso a comunicação e endereços eletrônicos. Deve-se garantir que não haja obstáculos à comunicação entre os/as teletrabalhadores/as e seus representantes legais, bem como com os/as demais trabalhadores/as. Deve ser garantido que os/as trabalhadores/as na modalidade remota possam participar efetivamente das atividades organizadas ou convocadas pelo sindicato ou pelos/as demais trabalhadores/as, em defesa dos seus interesses laborais.

O Capítulo IV refere-se especificamente às regras de organização, direção e controle pela empresa do trabalho remoto, incluindo proteção de dados e segurança da informação, cumprimento pelo/a trabalhador/a de suas obrigações e deveres de trabalho e instruções necessárias para proteger a empresa contra possíveis violações de segurança.

Os trabalhadores, no desenvolvimento do trabalho a distância, devem cumprir as instruções estabelecidas pela empresa no âmbito da legislação sobre proteção de dados e as instruções sobre segurança da informação fixadas pela empresa, previamente informadas ao sindicato representativo. Os/as trabalhadores/as devem seguir, também, as instruções de uso e conservação dos equipamentos ou ferramentas de informática estabelecidas pela empresa ou pela negociação coletiva.

A empresa poderá adotar as medidas de vigilância e controle que julgar mais adequadas à verificação do cumprimento, por parte do/a trabalhador/a, das suas obrigações e deveres laborais, incluindo a utilização de meios telemáticos, considerando-se, na sua adoção e aplicação, a efetiva garantia da dignidade dos/as trabalhadores/as.

Considerando-se a especificidade da atividade, os acordos ou convenções coletivas de trabalho podem estabelecer identificação dos empregos e funções que podem ser exercidos à distância; as condições de acesso e desenvolvimento da atividade laboral por meio dessa modalidade; a duração máxima do trabalho a distância; bem como os conteúdos adicionais do contrato de trabalho a distância e quaisquer outras questões que se julgue necessárias a regular.

Os acordos ou convenções coletivas podem regular a jornada de trabalho presencial mínima, o exercício da reversibilidade do trabalho nas dependências da empresa, em percentual ou período de referência inferior aos estabelecidos na lei. Pode também estabelecer uma percentagem de trabalho presencial nos contratos de formação diferente do previsto na Lei, desde que não sejam celebrados com menores.

Deve ser fornecido o endereço das pessoas que estão no trabalho a distância para as Autoridades do Trabalho públicas competentes e para os serviços e programas públicos de promoção de emprego.

O disposto nessa Lei não se aplica ao pessoal da Administração Pública, que teve regulamentação específica, conforme descrito na próxima seção.

Teletrabalho no Setor Público espanhol¹³

Como resultado do diálogo social no grupo de trabalho - Mesa Geral de Negociação da Administração Pública -, realizado entre os dias 10 e 14 de setembro de 2020, foi estipulada a modificação do Estatuto Básico dos Funcionários Públicos, para adoção de regras sobre a prestação do serviço remoto, por meio do teletrabalho, com uso de novas tecnologias de informação e o desenvolvimento de administração digital, com consequentes vantagens para funcionários públicos do sexo feminino e masculino, bem como para a administração pública e para a sociedade em geral.

Esse regramento levou em consideração que o uso do teletrabalho não pode acarretar em redução do atendimento ao público, garantindo-se o bom funcionamento dos serviços. Também não pode ocorrer redução de direitos, salários e nível de emprego, em decorrência da adoção dessa modalidade. Por fim, a introdução do trabalho a distância não pode ser argumento para privatização/terceirização do serviço relacionado a essa modalidade. Deve-se, ainda, ter como preocupação, que a adoção do trabalho a distância não resulte em reforço da dupla jornada para as mulheres, na tentativa de conciliação do trabalho remunerado com o trabalho reprodutivo.

¹³ Acuerdo de la mesa general de negociación de las administraciones Públicas (Artículo 36.1 TREBEP), Madrid, 21 de septiembre de 2020. Disponível em: <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/Acuerdos-suscritos-con-las-organizaciones-sindicales/2020/acuerdo-MGNAAPP-21092020-teletrabajo.pdf#page=1>

Nesse caso, a definição de teletrabalho é a modalidade de prestação de serviços a distância, fora, portanto, das dependências da Administração, com utilização de tecnologias de informação e comunicação, que assegurem a manutenção e a qualidade do serviço prestado à população.

Um pré-requisito para o uso do teletrabalho na Administração Pública será a avaliação de quais tarefas podem ser realizadas nessa modalidade, bem como a formação em competências necessárias para a oferta do serviço.

Em qualquer caso, a prestação de serviço remoto através da modalidade de teletrabalho não será considerada comum. Dada a natureza diversa dos serviços para a cidadania, prestados pela Administração Pública, é necessário considerar que a modalidade teletrabalho não pode ser absoluta. Sua adoção deverá ser avaliada em cada área e a partir de regulamentações emitidas para este fim por cada Administração competente, de forma que o trabalho presencial e o teletrabalho se combinem no regime a ser estabelecido.

A prestação do serviço por teletrabalho deve ser expressamente autorizada, de forma compatível com a modalidade presencial. Em qualquer caso, será voluntária e reversível, exceto em casos excepcionais devidamente justificados e estipulados por meio de negociação coletiva, contemplando-se critérios objetivos.

O pessoal que presta os seus serviços através do teletrabalho terá as mesmas funções e direitos, individuais e coletivos, definidos no Estatuto Básico dos Funcionários Públicos para os demais servidores que prestam seus serviços presencialmente, incluindo os regulamentos de prevenção de riscos ocupacionais aplicáveis, exceto aqueles que são inerentes à prestação do serviço presencial.

Por fim, a Lei determina que a Administração Pública providenciará e manterá para as pessoas que trabalham na modalidade à distância os meios tecnológicos necessários à sua atividade.

Teletrabalho na América Latina

Nas últimas duas décadas, houve um movimento de regulamentação do teletrabalho. França e Portugal haviam estabelecido alguns marcos no período

anterior à pandemia de Covid 19, a Espanha expediu uma série de regulamentos já no contexto do avanço da doença.

Seguindo essa tendência, nos países da América Latina, os avanços também aconteceram em alguns lugares como Costa Rica (2019), Panamá (2020), El Salvador (2020) e Chile (2020). A Argentina, como a Espanha, modificou seus regulamentos sob o impacto do trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19.

Em 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou nota técnica sobre o teletrabalho no continente latino-americano. A nota técnica destaca o teletrabalho no contexto da pandemia. As medidas de distanciamento social para conter a pandemia incrementaram a expansão dessa modalidade de trabalho na região, como no resto do mundo. A maior parte das atividades que possibilitaram essa modalidade de trabalho estão baseadas nas tecnologias de informação e comunicação (TIC). Enquanto, em 2019, apenas 3% dos assalariados estavam trabalhando nessa modalidade na região, agora há de 20% a 30% trabalhando a partir dos domicílios. Estima-se que cerca de 23 milhões de pessoas mudaram para o teletrabalho, no segundo trimestre de 2020. O trabalho remoto facilitou a continuidade do trabalho e da relação laboral. Antes da pandemia, havia o trabalho em domicílio que se combinava com o trabalho no estabelecimento. Com a pandemia, o trabalho em domicílio, em muitos casos, tornou-se a modalidade exclusiva. Antes, era uma opção planejada e voluntária de ambas as partes.

O relatório menciona que, antes, o trabalho em casa era uma forma de melhor conciliar a atividade profissional com as responsabilidades familiares. Com a pandemia, o fechamento das escolas e dos espaços de atendimento afetou, em especial, as mulheres.

A possibilidade de realizar o trabalho a partir de casa depende do tipo, da natureza, da ocupação e das tarefas e, é claro, do acesso às tecnologias necessárias para a sua realização. Os/as trabalhadores/as formais, com maior nível de educação, adultos/as, que realizam tarefas profissionais, técnicas, gerenciais e administrativas, podem usufruir melhor dessa modalidade de trabalho. Na outra ponta, estão os trabalhadores informais, jovens, com menor qualificação e de baixa renda, que tiveram maiores perdas de empregos/ocupações e horas trabalhadas.

Como a região ainda se utiliza pouco essa modalidade, esperava-se que a difusão do trabalho em casa não se desse de forma homogênea entre os diferentes grupos de trabalhadores/as.

O relatório chama atenção para a Resolução nº 109, de junho de 2021, adotada na Conferência Internacional do Trabalho, que busca “introduzir, utilizar e adaptar o teletrabalho e outras novas modalidades para preservar os postos de trabalho e ampliar as oportunidades de trabalho decente ...”

Não existem estatísticas internacionais para medição do trabalho a distância e o teletrabalho. Conforme dados destacados dos países (Brasil, Argentina, Chile, Costa Rica, Peru e Uruguai), houve, com a pandemia, um forte aumento da participação dos/as trabalhadores/as ocupados/as que estavam trabalhando de casa. Com maior intensidade para os/as assalariados/as. Em 2019, a taxa girava em torno de 5 a 8% do total de trabalhadores/as e havia taxas de 3% entre os/as assalariados/as. Antes da pandemia, mais de 80% dos/as ocupados/as que realizavam tarefas em casa eram trabalhadores/as independentes. Esse panorama também é visto nas outras regiões do mundo. Cerca de 8% dos/as ocupados/as, no mundo, eram trabalhadores/as domiciliares e 80% destes eram trabalhadores/as independentes.

Com a pandemia, há uma mudança expressiva. Na Argentina, Chile e Costa Rica, a participação dos/as assalariados/as trabalhando a partir de casa chega a cerca de 20-25%. Houve aumento na percentagem dos/as trabalhadores/as dependentes em relação aos/as independentes.

No Brasil, segundo a PNAD-Contínua, do IBGE, durante o ano de 2020, o percentual de trabalhadores/as que adotavam a modalidade do trabalho em domicílio oscilava entre 5 e 7% de todos os/as ocupados/as, taxas que se mantiveram praticamente constantes, na comparação com os dados de 2019, o que aparentava inverossímil. Já segundo a PNAD-Covid, o percentual chegava a 16%, entre os/as assalariados/as. A diferença entre os dados da PNAD-Contínua e da PNAD-Covid está na formulação da questão interrogada. Enquanto a Pnad Contínua pergunta sobre o lugar onde normalmente se realizam as tarefas, a PNAD-Covid pergunta se a pessoa estava trabalhando efetivamente a distância na semana de referência da pesquisa.

O relatório destaca que os países têm um comportamento parecido. Há estimativas preliminares de que cerca de 23 milhões de pessoas transitaram para o teletrabalho, durante o segundo trimestre de 2020 na região latino-americana.

Com o propósito de dimensionar a incidência da modalidade de trabalho em domicílio durante a pandemia, foi utilizado o relatório elaborado pela OIT, em 2021, intitulado “From potential to practice: preliminar findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic”.

Os países de renda alta registraram, em média, maior proporção de trabalhadores/as realizando suas atividades laborais a partir do domicílio, enquanto as menores proporções foram observadas nos países de menor renda. É importante destacar que, de acordo com o relatório citado acima, os dados não são estritamente comparáveis entre os países; ou ainda, em alguns casos, a confiabilidade estatística não é muito elevada, em razão de aspectos como o tamanho da amostra e as formas de investigação.

Os Estados Unidos - país que investiga o fenômeno de forma diferente dos demais- foi considerado em separado e mostrou que cerca de 35% dos/as trabalhadores/as faziam suas tarefas de casa. De forma geral, o relatório da OIT aponta que há forte correlação positiva entre o nível de renda e a incidência de trabalho realizado em casa.

Antes da pandemia, o trabalho a partir do domicílio era uma modalidade majoritariamente exercida pelo/a trabalhador/a por conta própria. As medidas de confinamento colocaram para dentro de casa também os/as trabalhadores/as dependentes, o que modificou o perfil do grupo que tradicionalmente estava nessa modalidade. Por essa razão, a análise se concentrou nos/as trabalhadores/as assalariados/as. As medidas de confinamento impactaram de forma distinta os/as trabalhadores/as dependentes (formais). Os grupos informais, com menor nível de qualificação, as mulheres e os/as jovens sofreram com maior intensidade os efeitos da crise econômica e sanitária.

Segundo nível educativo: O aumento do trabalho a partir do domicílio foi verificado especialmente entre os/as trabalhadores/as com maior qualificação. No segundo e terceiro trimestre de 2020, entre 40% e 60% dos/as ocupados/as

dependentes com nível universitário estavam trabalhando em casa. Essa é uma grande novidade, decorrente do advento da pandemia.

Vários fatores podem estar associados a esse resultado. Por um lado, o impacto setorial diferencial da crise e das medidas de confinamento, que resultaram em efeitos negativos de intensidade diferente entre grupos de trabalhadores/as, de acordo com o nível de escolaridade. Por outro lado, a maior incidência de informalidade verifica-se também entre aqueles/as empregados/as com as qualificações mais baixas, sendo eles/as que sentiram o maior impacto negativo da crise, especialmente durante o primeiro semestre de 2020 (OIT, 2021a). Além disso, o potencial para continuar as atividades a partir de casa, de acordo com as tarefas desempenhadas em cada ocupação, também difere conforme o nível educacional. Por fim, a possibilidade efetiva de fazê-lo depende da existência e da qualidade do acesso à internet e dispositivos digitais necessários”.

Segundo tipo de ocupação: os tipos de ocupação e de tarefas são determinantes para a possibilidade de se trabalhar de forma remota. As ocupações profissionais, técnicas e gerenciais são as que registraram maior incidência de trabalho a partir do domicílio. Em menor medida, observa-se o aumento nas ocupações administrativas. Como era esperado, outras ocupações, como as operacionais, o serviço doméstico e a construção, não mostraram grandes mudanças e participam com menor número de trabalhadores/as nesse tipo de modalidade. Em 2019, cerca de um terço dos/as trabalhadores/as em domicílios na Argentina e Costa Rica, e metade no Chile, eram empregados/as em ocupações gerenciais, profissionais ou técnicas. No segundo trimestre de 2020, representavam entre 70% e 80% nessa modalidade de trabalho. Quando se verifica com o ramo de atividade, nota-se que os/as trabalhadores/as dos serviços financeiros, administração pública e educação, somados aos/as profissionais, técnicos/as, gerentes e pessoal do setor administrativo de qualquer ramo respondiam por boa parte da totalidade do teletrabalho, atingindo cerca de 73% do total dos/as trabalhadores/as a partir do domicílio, no segundo trimestre de 2020.

Segundo a formalidade e informalidade: os/as trabalhadores/as informais sentiram mais os impactos negativos da crise, em todo o mundo. Por outro lado, foram os/as trabalhadores/as formais que tiveram a maior possibilidade de continuarem suas atividades a partir do domicílio. Com isso, os/as trabalhadores/as informais deixaram de ser o grupo mais importante nessa modalidade de trabalho.

Segundo o gênero: uma das vantagens do trabalho realizado a partir do domicílio, especialmente para as mulheres, é a flexibilidade de horário e a possibilidade de conciliar com as responsabilidades familiares e o cuidado, num contexto em que a maior parte dessas atividades, infelizmente, cabe a elas, na atual divisão sexual do trabalho doméstico. Assim, caso não haja o respeito aos limites da jornada de trabalho, corre-se o risco, especialmente para elas, de sobrecarga de tarefas e excesso de horas de trabalho remunerado e não remunerado. Outra questão preocupante é a intensificação de episódios de violência de gênero, com o isolamento social. O relatório acrescenta, por outro lado, que o trabalho remoto pode criar maiores oportunidades de empregos e ocupações para as mulheres, pela maior flexibilidade e, também, pela maior possibilidade de acesso a novos trabalhos, devido ao distanciamento social. Antes da pandemia, as mulheres eram maioria na modalidade de trabalho em domicílio. Com a pandemia, há aumentos em ambos os grupos.

Segundo idade: normalmente, os/as jovens estão menos presentes na modalidade de trabalho em domicílio. Entre 50% e 60% do trabalho remoto durante a pandemia é concentrado nos assalariados entre 22 e 44 anos.

Segundo renda do trabalho: os/as trabalhadores/as com maiores rendas e maior qualificação foram mais beneficiados com o avanço do trabalho em domicílio, em relação àqueles com menor qualificação e menor renda.

Argentina: o debate sobre o teletrabalho

A Argentina - um dos poucos países que ratificaram a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) -, pautou as questões sobre o teletrabalho antes da pandemia de Covid-19. O tema foi ganhando importância à medida que os espaços de diálogo social foram criados, com os principais envolvidos, para debater a modalidade de teletrabalho. Em 2003, houve a criação da Comissão de Teletrabalho, heterogênea e tripartite, com a supervisão do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social.

A criação da comissão foi resultado da solicitação ao Ministério, em 2001, do Centro de Teletrabalho e Teleinformação (CTT), da Universidade de Buenos Aires, que compreendia a modalidade como forma de geração de emprego e renda, dada a crise econômica argentina dos anos de 1990. Várias ações foram realizadas com o intuito de criar empregos de melhor qualidade, incentivar o desenvolvimento de novas competências, buscar melhores condições de compatibilização entre as tarefas familiares e as do trabalho e melhorar a qualidade de vida. Além de incluir os mais vulneráveis no mercado de trabalho e criar igualdade de oportunidades e cuidado com o meio ambiente.

Em 2006, foi formada a Coordenação de Teletrabalho - também ligada ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social - e, no ano seguinte, houve o lançamento do Programa de Promoção do Teletrabalho em Empresas Privadas (PROPET). O programa fomentou um compromisso entre as empresas, os sindicatos e o governo, para o desenvolvimento de plataformas de teletrabalho nas empresas do setor privado, com a supervisão da Coordenação. Houve a elaboração do “Manual de Boas Práticas de Saúde e Seguridade no Teletrabalho”, com a participação de seguradores/as de riscos de trabalho e da Superintendência dos riscos do trabalho.

A Diretoria de Coordenação de Teletrabalho e Fortalecimento Institucional, também um órgão do Ministério do Trabalho, desenvolveu o programa de certificação de habilidades profissionais para alguns grupos, como os de jovens e os de maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, pessoas privadas de liberdade e egressos do

sistema prisional. O foco era obter maior inclusão social e laboral e melhores condições de trabalho para os/as teletrabalhadores/as.

No ano de 2009, as primeiras cláusulas sobre o teletrabalho foram incorporadas aos acordos coletivos. Ainda naquele ano, a Rede de Teletrabalho foi criada e composta por empresas públicas e privadas, universidades, fundações e organismos públicos.

Em 2010, deu-se início ao programa de teletrabalho para o setor público. A Coordenação do Teletrabalho participou de várias iniciativas que tratavam do tema, como o Comitê Intergovernamental de Agenda Digital; o Plano Nacional de Telecomunicações Argentina Conectada; na ampliação de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e teletrabalho. Além disso, criou-se a Comissão Tripartite de Observatório e Acompanhamento do Teletrabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho.

Uma outra ação consistiu na assinatura, em 2010, de uma carta de intenções entre a União Industrial Argentina, o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objetivo de preparar um manual de boas práticas em teletrabalho. A carta previa a realização de oficinas com os/as teletrabalhadores/as, representantes sindicais e o setor empresarial para aprovar o manual. O material teve como objetivo possibilitar o teletrabalho, dos pontos de vista:

(...) regulatório, de saúde, segurança, privacidade, confidencialidade, qualidade, cuidado com o meio ambiente e condições de trabalho à distância, com intuito de gerar novas oportunidades de trabalho decente sob formas inovadoras de organização do trabalho, em contexto que aumente a produtividade. (OIT, 2011, p. 9).

O “Manual de Boas Práticas em Teletrabalho”, desenvolvido entre as empresas, sindicatos e organizações civis e governamentais, é resultado das experiências e recomendações do PROPET, encabeçado pela Coordenação de Teletrabalho. A expectativa em relação ao Manual (2011, p. 10) é que ele possa:

· Promover e facilitar a utilização do teletrabalho, tanto no nível nacional como regional e no âmbito do trabalho decente, orientando os destinatários na aplicação das melhores práticas de teletrabalho;

- Criar trabalho decente, que atue como motor de inclusão social;
- Promover o teletrabalho como mecanismo de inserção laboral para as pessoas com deficiência, com uso abusivo de álcool e outras drogas em processo de recuperação e para diferentes grupos vulneráveis;
- Promover o teletrabalho como meio de reconversão e reinserção das pessoas excluídas do mercado de trabalho e como forma de promoção do emprego juvenil;
- Promover a geração de melhores condições de trabalho por meio das TIC;
- Promover a modalidade de teletrabalho nas negociações coletivas;
- Conciliar a família e os ambientes de trabalho.

Além disso, o Manual chama atenção para pontos importantes sobre o tema. Apresenta uma ampla estrutura conceitual sobre o teletrabalho, tecnologia da informação e comunicação, emprego decente, rede de trabalho, entre outros pontos. Destaca, também, aspectos sobre a gestão do teletrabalho e do capital humano, no que diz respeito i) à voluntariedade na transição do presencial para o trabalho a distância; ii) à possibilidade de reversibilidade do trabalho a distância para o presencial, caso haja necessidade; iii) ao perfil do/a teletrabalhador/a - no sentido de que a empresa deve estar atenta às condições individuais, psíquicas e sociais do/a trabalhador/a à distância; iv) à elaboração de um contrato individual, caso não haja um coletivo; v) à garantia dos mesmos direitos sobre a formação, capacitação e avaliação assegurados aos/às trabalhadores/as presenciais; vi) à necessidade de recebimento, pelo/a trabalhador/a, de certa quantia em dinheiro, para compensar as despesas do teletrabalho; vii) à importância da negociação coletiva e da livre associação; viii) às questões sobre a saúde e segurança; ix) à privacidade e confidencialidade das informações; x) ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; e xi) à responsabilidade social das organizações que implantam essa modalidade de trabalho. Verifica-se que todos esses pontos serão destacados ou serão norteadores, em alguma medida, da Lei nº 27.555/20, que regulamentou o teletrabalho durante a pandemia.

Em 2012, a Superintendência de Riscos Ocupacionais propôs a modificação da Lei de Riscos do Trabalho, com o objetivo de incorporar novas

doenças e acidentes resultantes do teletrabalho; da mesma forma, estabeleceu parâmetros de higiene e segurança que regulam a atividade do teletrabalho, com a criação da Resolução 1552/2012. A Superintendência, em conjunto com a Coordenação do Teletrabalho e da Rede de Teletrabalho elaboraram o “Manual de Boas Práticas de Saúde e Segurança no Teletrabalho”.

As discussões sobre os desdobramentos do teletrabalho foram levadas para além do plano nacional. Em 2011, a Coordenação de Teletrabalho participou das reuniões do Mercosul, em Assunção, no Paraguai. Além disso, houve a participação no comando do grupo de trabalho do Plano Regional de Informações eLAC 2015, da Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL).

A articulação institucional do Ministério do Trabalho com a sociedade civil e as organizações internacionais vem promovendo um amplo debate sobre a modalidade do teletrabalho no país. Isso possibilitou a criação de um conjunto de leis, que trata das diversas especificidades do tema, e não apenas um único instrumento jurídico, como é o caso da Lei do Contrato de Trabalho (Lei nº 20.744, de 1976) e da lei nº 25.800, que ratifica a Convenção nº 177 da OIT. Para avançar na regulamentação de forma mais específica para os/as teletrabalhadores/as há, ainda, uma Comissão de Diálogo Social do Futuro do Trabalho. A regulamentação busca definir o teletrabalho, as tecnologias de informação e comunicação, estabelecer contratos individuais com conteúdo mínimo e propor uma ferramenta para contribuir com a aplicação do teletrabalho. Há, ainda, a resolução nº 1552/2021 e a Resolução nº 595/2013. E a Resolução 21/2020, já no contexto da pandemia.

Teletrabalho no contexto da pandemia na Argentina

As medidas de isolamento para conter a pandemia de Covid-19 colocaram a modalidade do teletrabalho no centro da discussão em diversos países. A velocidade com que as regulações sobre essa modalidade foram realizadas seguiu a propagação da crise sanitária pelo mundo. Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de abril de 2020, mostram que 59 países já haviam implantado o teletrabalho nos setores não essenciais do Estado. O Banco Mundial aponta que 136 Estados introduziram algum tipo de trabalho domiciliar. E é nesse contexto que a

Argentina decretou¹⁴ o “Isolamento Social Preventivo e Obrigatório” (ASPO), em março de 2020, e estabeleceu essa modalidade para os/as trabalhadores/as realizarem suas tarefas de forma remota.

Para se ter uma ideia da mudança, a Argentina seguiu a trajetória dos países da América Latina, isto é, tinha poucos/as trabalhadores/as na modalidade de teletrabalho, mas as medidas de isolamento possibilitaram o registro crescente de trabalho domiciliar. A participação dos/as trabalhadores/as que exerciam suas tarefas em casa girava em torno de 6% dos/as ocupados/as, antes da pandemia. Com ela, essa modalidade de trabalho chegou a 26% dos/as assalariados/as, no segundo trimestre de 2020.

O debate sobre a regulação do teletrabalho encontrou resistência. O cenário econômico, social e político já se apresentava bastante complicado, antes da pandemia. O Produto Interno Bruto (PIB) argentino mostrou variação negativa, em 2018 (-2,57%), e, em 2019 (-2,09%), segundo dados do Fundo Monetário Internacional (FMI). A taxa de desemprego era de 10,4%, em julho de 2020. As empresas buscavam reduzir seus custos e evitar as dispensas. Os efeitos das medidas de isolamento, certamente, afetaram mais as mulheres, já sobrecarregadas com os cuidados e a educação das crianças. Elas dispõem, em média, de 4 horas diárias a mais com as tarefas de cuidado do que os homens. Além disso, houve evidências do aumento de violência doméstica durante o isolamento. As denúncias aumentaram em 39%, nesse período.

Se, por um lado, alguns setores que os representam buscavam manter e avançar nos direitos dos/as trabalhadores/as, outros mostravam-se contra a regulação da modalidade, em razão de compreender que a normatização envolvia a precariedade do trabalho. Outras preocupações em relação à organização sindical, como os processos de sindicalização e solidariedade entre os/as trabalhadores/as eram pautas do movimento sindical. Assim, não havia consenso no movimento sobre o tema, principalmente nos setores que representam os/as servidores/as públicos/as. O lado patronal buscou reduzir custos e flexibilizar as atividades. Houve, porém,

¹⁴ Decreto 297/2020, de 19/03/2020.

convergência, tanto por parte dos/as trabalhadores/as, quanto da patronal, sobre as questões que envolvem a infraestrutura necessária para a execução das tarefas.

Novo regime jurídico do contrato de teletrabalho – Lei nº 27.555/20

Na Argentina, a Lei do Teletrabalho, nº 27.555/20, compõe-se de vinte artigos que regulamentam essa modalidade e que, na sequência, foram incorporados à Lei do Contrato de Trabalho (Lei nº 20.744/76), no formato do Art. 102 bis, assim como ocorreu no Brasil, com a introdução da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) na CLT, com os Artigos 75-A a 75-E. De modo geral, a nova lei Argentina segue as diretrizes determinadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Constituição do país.

Além de conceituar o contrato de trabalho, a lei garante os mesmos direitos e obrigações para os/as teletrabalhadores/as, em comparação com os/as trabalhadores/as que estão na modalidade presencial, inclusive quanto às questões que envolvem a remuneração. Além disso, o Artigo 3º enfatiza que os acordos coletivos têm a competência para regulamentar as situações híbridas. Nota-se a valorização da negociação coletiva e a atuação dos sindicatos nessa regulação.

O Artigo 4º trata do horário de trabalho, definindo que a jornada de trabalho deve ser acordada por escrito, respeitando os limites legais. Além disso, a utilização das plataformas e dos *softwares* deve ser realizada dentro do horário estabelecido. O Artigo 5º garante o direito à desconexão digital, isto é, dá ao/a trabalhador/aa o direito de estarem desconectados fora do horário de trabalho e nos períodos de licença. Esses dois artigos, segundo Krost (2020), enfatizam a dignidade da pessoa humana e o direito ao não trabalho, o que aproxima a legislação Argentina de países avançados, como é o caso da França.

Esse novo direito dos/as trabalhadores/as argentinos/as à desconexão digital reconhece um aspecto importante nas questões de gênero. As empresas, geralmente, ao considerarem que estar atento às mensagens é uma forte habilidade profissional, consideram que o trabalhador ou a trabalhadora “desatentos” podem demonstrar falta de comprometimento com o trabalho. Nesse sentido, as mulheres, que, quase sempre, estão mais ocupadas com as tarefas domésticas e o cuidado com

as crianças e a família, apresentam menor disponibilidade para exercer essa habilidade. O que as colocaria em desvantagem em relação aos homens.

As questões que envolvem a proteção da infância e da família, enfatizando, segundo Krost (2020), o caráter humano e social do Direito do Trabalho na Argentina, aparecem no Artigo 6º. Ele possibilita horários de trabalho compatíveis com as tarefas de cuidado para as trabalhadoras que são responsáveis por menores de 13 anos, pessoas com deficiência ou idosos e que precisam de sua assistência. Acrescenta, ainda, que, se houver retaliação ou alguma conduta que viole esse direito, ela será considerada discriminatória. As diretrizes para o exercício desse direito são definidas por meio de negociação coletiva.

Este é outro aspecto importante, sobretudo, para as mulheres argentinas, que consideram a conciliação das tarefas do cuidado com a jornada de trabalho um tema importante. Há clareza de que a jornada de trabalho não deve impedir as tarefas de cuidado. A Lei estabelece que os/as empregadores/as devem assegurar e promover medidas para que esse direito seja equitativo para homens e mulheres, isto é, promovendo equidade e corresponsabilidade dos cuidados.

A mudança da modalidade presencial para o teletrabalho é abordada no Artigo 7º. Ela deve ser voluntária e registrada por escrito. Já o Artigo 8º expõe o princípio da reversibilidade, ou seja, o direito do/a trabalhador/a de alternar, em qualquer momento, o trabalho presencial e o teletrabalho. Destaca, ainda, que o/a empregador/a deve propiciar o retorno ao posto anterior ou, caso não consiga, para um posto próximo à casa do/a trabalhador/a, exceto, evidentemente, quando isso não for possível. O descumprimento dessa obrigação assegura ao/à trabalhador/a o direito de ocupação, o que garante salários mesmo quando não houver prestação de serviços. Coloca, ainda, a negociação coletiva como o espaço para se definir a mudança da modalidade de teletrabalho para a presencial, caso o contrato de trabalho inicial tenha sido de teletrabalho.

Outro ponto importante para a discussão sobre gênero é o princípio da reversibilidade. Normalmente, as mulheres preferem a modalidade de teletrabalho, na medida em que têm filhos e necessitam conciliar a maternidade e o trabalho. Cerca de 84% das argentinas preferem teletrabalhar, seja na modalidade mista ou total. No

entanto, à medida que os filhos crescem ou altera-se para elas a dinâmica da vida, abrindo novas possibilidades para o retorno ao mercado de trabalho de forma presencial, elas encontram dificuldades para executar o trabalho, o que atinge suas trajetórias laborais e sociais. Nesse sentido, o princípio da reversibilidade possibilita que as mulheres utilizem o teletrabalho como solução transitória, ou mesmo permanente.

Sobre os equipamentos e ferramentas utilizados pelo/a teletrabalhador/a, há menção na Lei sobre as responsabilidades do/a empregador/a, quanto aos custos de instalação, manutenção e reparo. Em caso de problemas para a execução das tarefas, em virtude de quebra e desgastes, isso não afetará o direito do/a trabalhador/a de receber sua remuneração. A compensação das despesas também é tratada na Lei, no Artigo 10º, assegurando o direito a indenização para os gastos com conectividade e/ou consumo de serviços. Essa compensação obedecerá ao previsto no acordo coletivo e estará isenta do imposto de renda. Esse ponto é importante destacar, porque mostra uma certa diferença em relação à legislação brasileira: Os Artigos 75-A e 75-E, da nova CLT, embora não retirem a responsabilidade do/a empregador/a, não definem a responsabilidade do custeio, como pontua Krost (2020).

Ainda sobre a compensação, cabe observar que o seu intuito é igualar as oportunidades, dando aos/às trabalhadores/as a possibilidade de terem acesso à banda larga de boa qualidade. Devido à falta de infraestrutura na região, muitos/as trabalhadores/as não possuem acesso. Na Argentina, por exemplo, cerca de 60% dos domicílios não possuem internet fixa. Destes, 56% assinalam que a razão da falta da internet é de ordem financeira. Na maioria das vezes, a conexão se dá via dispositivo móvel.

O treinamento dos/as trabalhadores/as, tanto para os que atuam de forma virtual quanto presencial, deve ocorrer de forma que não haja maior carga de trabalho em razão da sua realização. Sobre as teses da saúde do/a trabalhador/a, há diferença em relação a legislação brasileira, assinala Krost (2020): enquanto a Lei Argentina define que a formação do/a empregado/a é responsabilidade do/a empregador/a, a Lei brasileira determina que basta informá-lo sobre a execução do trabalho.

Os Artigos 12 e 14 referem-se aos direitos coletivos e à representação sindical, respectivamente. Enfatizam que os/as trabalhadores/as na modalidade de teletrabalho devem ter os mesmos direitos que os/as demais trabalhadores/as.

O tema das medidas de higiene e segurança no trabalho é previsto no Artigo 14. O texto define que a norma será ditada pela autoridade fiscalizadora do trabalho nessa modalidade. E encarrega os sindicatos do controle do cumprimento das normas. Além disso, inclui as doenças causadas pela modalidade de teletrabalho no rol das doenças a serem consideradas pela autoridade fiscalizadora. Cabe observar que, na legislação brasileira, não há destaque para a participação dos sindicatos, como nos alerta Krost (2020).

A definição dos sistemas de controle que protegem os bens e informações do/a empregador/a deve ter participação sindical, para proteger a privacidade do/a teletrabalhador/a, assim como a privacidade de seu domicílio, como salienta o Artigo 15. Sobre o sistema de controle e direito à privacidade, Krost destaca que houve preocupação com a preservação da dignidade e da humanidade do/a teletrabalhador/a argentino/a.

O Artigo 17 trata da questão do teletrabalho transnacional, chamando atenção para a contratação de trabalhadores/as que atuam fora do país. Nesse caso, as características do contrato de trabalho e seus benefícios devem levar em consideração o local onde são executadas as tarefas, ou a lei do domicílio do/a empregador, o que for mais favorável ao/à trabalhador/a. E mais, no caso de contratação de estrangeiros/as que não residem na Argentina, há necessidade de autorização da autoridade executora. Os acordos coletivos devem especificar um limite máximo para esses contratos. Krost (2020, p. 11) argumenta que, com relação a esse artigo, “(...) trata-se de incidência do Princípio da Territorialidade (*lex loci executionis*), previsto, inclusive, em tratados Internacionais, a exemplo do Código de Bustamante, art. 198”.

O Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social será o órgão fiscalizador dessa nova lei e deve publicar regulamentos no prazo de 90 dias, de acordo com o Artigo 18. Há, ainda, a descrição da competência do Ministério para registrar as empresas que contratam teletrabalhadores/as, os *softwares* e plataformas

que serão utilizados e a remuneração dos/as teletrabalhadores/as. Todas essas informações devem ser encaminhadas aos sindicatos responsáveis. Além do mais, a fiscalização deve ser autorizada pelo/a teletrabalhador/a, isto é, o legislador argentino busca dar maior segurança e transparência ao/à trabalhador/a, como destaca Krost (2020).

Em suma, a Lei nº 27.555/20 define que o teletrabalho poderá ser parcialmente executado no domicílio ou em outros locais, abrindo margem para a sua utilização na modalidade mista. Dá destaque, ainda, para o papel do sindicato na negociação e na representação sindical, ou seja, atua como piso de direitos, que podem ser melhorados ou ampliados por meio da negociação. Possibilita um novo direito dos/as trabalhadores/as, como é o caso do direito de se desconectarem. Enfatiza os princípios de optabilidade, garantindo que o/a trabalhador/a não seja forçado ao teletrabalho, e de reversibilidade, assegurando o retorno ao trabalho presencial. Os limites para que o treinamento se dê dentro da jornada de trabalho também são destacados, com o intuito de não sobrecarregar os/as teletrabalhadores/as. Proíbe, ainda, a instalação de *softwares* de vigilância que violem a privacidade dos/as trabalhadores/as.

Cabe destacar, ainda, que a Lei cria previsibilidade em um cenário de incertezas, marcado pela pandemia de Covid-19, no contexto de uma discussão mais abrangente, tal como sobre a atuação do Estado na economia. A Lei começou a vigorar a partir de abril de 2021 e não incluiu os/as teletrabalhadores/as que já estavam nessa modalidade antes dessa data, isto é, ela só vale para os novos contratos, o que pode causar problemas para aqueles/as trabalhadores/as.

Por fim, cabe mencionar que a Lei nº 27.555/20 recebeu diversas críticas, como apresenta Sofia Scasserra em seu artigo “Debates en torno al *Home Office*” (SCASSERRA, 2021), de julho deste ano. Entre elas, o fato de a regulamentação apresentada aumentar os custos do trabalho, quando, na verdade, na visão das empresas, o teletrabalho deveria ser a oportunidade para reduzir os custos. O curioso

desse argumento é que 90% das empresas argentinas pretendem aderir ao modelo de teletrabalho no pós-pandemia¹⁵.

Outro ponto de crítica é que a Lei não promoveria o teletrabalho, mas apenas a sua regulamentação. Os críticos apontam que, para a promoção dessa modalidade de trabalho, outros caminhos jurídicos deveriam ter sido explorados. O fato é que a Lei foi incorporada na Lei de Contrato de Trabalho da Argentina, para permitir que o setor público pudesse aderir, ou não, às suas diretrizes. Ainda sobre o setor público, há críticas na direção de que a Lei privilegia apenas o setor privado. Entretanto, Scasserra (2021) destaca que houve maior resistência por parte dos sindicatos representantes dos/as servidores/as públicos/as com a regulamentação dessa modalidade.

A introdução, na Lei, do princípio de reversibilidade foi um dos pontos mais atacados, lembra Scasserra (2021). O motivo é que as empresas chamam atenção para uma certa “impossibilidade” de manter lugares físicos, caso o trabalhador ou trabalhadora prefira retornar para o sistema presencial. Contudo, a Lei enfatiza que o princípio deve seguir o que for definido na negociação coletiva. Na contramão dessa crítica, é bom estar-se atento para o caso de o/a trabalhador/a necessitar mudar de residência, por exemplo, e não encontrar espaço apropriado para a realização de suas tarefas; ou ocorrer outra dinâmica em sua vida, que o/a leve a preferir um outro local para exercer o seu trabalho. Outro ponto importante sobre o princípio, refere-se ao caso das mulheres que sofrem violência doméstica, o que significa que sair de casa, muitas vezes, pode representar a alternativa para manterem-se vivas.

Ainda sobre esta crítica, o Ministério do Trabalho definiu que o princípio deve ser observado no prazo de 30 dias, na hipótese de o/a trabalhador/a necessitar retornar para o regime presencial. E ainda, que o princípio de reversibilidade só se aplica para os casos em que houve mudança do presencial para o teletrabalho e não para o caso contrário, quando o posto já foi criado na modalidade de teletrabalho.

¹⁵ No caso brasileiro, diversas empresas também anunciaram que vão manter ou adotar um modelo híbrido, após o fim da pandemia.

Os problemas ocasionados pelo trabalho em domicílio/teletrabalho

Com a crise sanitária do coronavírus, ao longo dos anos de 2020 e 2021, a necessidade de isolar o maior contingente de pessoas para controlar a pandemia resultou em um grande número de trabalhadores e trabalhadoras realizando suas tarefas laborais em suas residências. O trabalho em domicílio na pandemia de Covid-19, foi fundamental para preservar a saúde dos/as trabalhadores e trabalhadoras, mas não exime as empresas de implementá-lo de modo a garantir os seus direitos e a sua saúde.

Segundo o relatório “O trabalho em domicílio: da invisibilidade ao trabalho decente”, da OIT, antes da crise de Covid-19, havia cerca de 260 milhões de pessoas que trabalhavam em domicílio em todo o mundo, representando 7,9% do emprego global, sendo que 56% dessas pessoas (147 milhões) eram mulheres. O crescimento do trabalho em domicílio tende a continuar nos próximos anos, destaca o relatório, o que renova a urgência de se abordarem os problemas enfrentados pelos/as trabalhadores/as em domicílio e por seus/uas empregadores/as. Em geral, a regulamentação do trabalho em domicílio é deficiente e o cumprimento da legislação em vigor é complexo. Em muitos casos, as pessoas que trabalham em casa são consideradas autônomas e, conseqüentemente, excluídas do âmbito da legislação trabalhista. Apenas 10 Estados membros da OIT ratificaram a Convenção 177/1996.

O número de afastamentos do trabalho no início das medidas de isolamento social contabilizou 15,7 milhões de pessoas, o que representou 18,6% do total de ocupados em maio de 2020 (PNAD-Covid/IBGE). O último dado disponível dessa pesquisa, de novembro de 2020, registrou 2,1 milhões de pessoas ocupadas e afastadas do trabalho devido ao isolamento social, que representou 2,5% do total de ocupados/as. Mas quando observamos o número de trabalhadores/as que ficaram afastados do trabalho mas continuam realizando suas atividades laborais de modo remoto, os números são relativamente estáveis ao longo dos meses de maio a novembro de 2020: passou de 8,7 milhões de pessoas que estavam realizando o trabalho de forma remota (10,3%) para 7,3 milhões (8,7%), em novembro. O trabalho a domicílio parece ter vindo para ficar.

O trabalho em domicílio não é uma novidade, já que alguns setores no Brasil o praticavam há tempos, seja formal ou informalmente, como, por exemplo, o verificado na cadeia da moda, onde várias empresas transferem tarefas/parte da produção para os lares de seus/suas empregados/as. A novidade é que, nessa situação, para atendimento a uma demanda sanitária emergencial, com as sucessivas prorrogações do isolamento, essa modalidade vem sendo aproveitada pelas empresas para adoção acelerada de um modelo de trabalho que aumenta a produtividade, através da diminuição de custos, que são repassados para os trabalhadores e trabalhadoras, em maior ou menor nível, e abre-se espaço para uma maior reestruturação do trabalho, num curto espaço de tempo e em escala internacional. Não é apenas a mudança do local onde o trabalhador e a trabalhadora irão realizar sua atividade laboral, mas de uma alteração de estratégias organizacionais em um contexto de flexibilização de jornada, remuneração e formas de contratação (OLIVEIRA, 2015).

Apesar da situação inesperada que gerou uma aceleração dos estudos que vinham sendo feitos pelas empresas no sentido de implementar o trabalho de forma remota, o que mais preocupa é que há diversas questões em aberto sobre a forma de regular esse tipo de trabalho: como controlar a jornada de trabalho? Como garantir condições de saúde e segurança no trabalho? Quem financia os custos com a realização desse trabalho no domicílio? Como se fiscaliza este tipo de atividade laboral para que a empresa cumpra com seus deveres? E, ainda, questões relacionadas à privacidade das famílias, sobrecarga de trabalho produtivo e reprodutivo das mulheres e desigualdade no acesso ao trabalho remoto (mais protegido no período de crise sanitária), visto que ele concentra maior número de mulheres (57%), brancos (64,3%) e profissionais com ensino superior completo, que representam 76,1% dos que trabalham remotamente (PNAD-Covid/IBGE, 20 a 26 de setembro, 2020).

Além disso, diversas empresas anunciam que irão manter essa modalidade de trabalho mesmo após o fim das medidas de isolamento social, tais como o Banco do Brasil, que pretende diminuir de 35 para 16 os prédios utilizados na sua administração, com a previsão de que cerca de 30% do quadro efetivo passem a trabalhar remotamente. A estatal Petrobras também anunciou que vai manter metade do seu quadro administrativo em teletrabalho a domicílio, a partir da avaliação positiva

e da alta produtividade atingida durante a quarentena, seguindo a mesma tendência de redução de custos operacionais e com espaços físicos.

Para os/as trabalhadores/as do serviço público federal, o governo editou, no final de julho, uma Instrução Normativa, que instituiu o teletrabalho como opção aos órgãos do Executivo, baseada na análise de dados do aumento de produtividade e redução de custos e, segundo a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, 49% dos/as atuais servidores/as estavam nessa modalidade, em 2020. Na Educação, a reorganização do processo de trabalho com o uso de plataformas digitais de comunicação para expansão de modalidades do tipo EAD (Educação à Distância), também está em discussão.

Outra questão é que, em muitos casos, os/as trabalhadores/as em escritórios foram transferidos para o regime de trabalho à distância. Esses/as trabalhadores/as precisam de equipamentos, conexão de qualidade à internet, ferramentas seguras (de comunicação, de compartilhamento e armazenamento de arquivos) e, principalmente, mobiliário ergonômico e local apropriado para assegurar condições saudáveis de trabalho. Como sabemos, o acesso a esses equipamentos e tecnologias ainda é escasso na maior parte das residências brasileiras.

Estudo do DIEESE/CONTRAF (2020) refere-se a trabalhos anteriores, que indicam o *home office* como instrumento associado à extensão da jornada de trabalho, bem como à sua intensificação, fruto da condensação de grande número de tarefas em um/a mesmo/a trabalhador/a. , ainda, que às diversas dificuldades enfrentadas pelos/as trabalhadores/as nessa modalidade, soma-se o aumento dos gastos na residência, com destaque para os gastos com supermercado e energia elétrica, uma vez que o tempo no domicílio foi intensificado nesse período.

Os/as trabalhadores/as que estão nessa modalidade de trabalho são submetidos ao isolamento na execução de suas tarefas, com a reduzida possibilidade de trocas com seus colegas de trabalho; por estarem distantes da vida da empresa, têm suas oportunidades de carreira reduzidas e maior possibilidade de serem dispensados/as, devido à falta de integração à empresa; têm dificuldade de desconexão, confundidos os limites de vida pessoal e laboral, entre outros problemas (SANTOS, 2020). No caso das organizações sindicais, há um processo de “descoletivização”, uma fragmentação dos interesses/desidentificação, dificuldades de mobilização da coletividade e de

envolvimento dos/as trabalhadores/as nas negociações coletivas, além de uma heterogeneidade dos interesses (SANTOS, 2020).

Existe, ainda, a preocupação de que essa modalidade se torne um trabalho tipicamente feminino, reforçando o papel de cuidadora, socialmente imposto às mulheres, reforçando os aspectos da dupla jornada. Por fim, existe também a preocupação de que as empresas utilizem essa modalidade para a contratação de trabalhadores com deficiência (TCDs), para se eximirem de realizar investimentos em acessibilidade nas suas dependências físicas.

Com o teletrabalho/reforma trabalhista, parte importante da regulação do teletrabalho em domicílio tem sido realizada através da negociação coletiva. O DIEESE realizou um estudo dos acordos e convenções coletivas sobre o tema, presentes no Sistema Mediador (SE/ME). O estudo destaca que parte significativa dos acordos e convenções coletivas de trabalho (35%) foram negociados ainda na vigência da MP (Medida Provisória) 927, editada logo no início da crise sanitária nacional em 22/03/2020. Essa MP tratava das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da infecção pelo novo coronavírus (Covid-19).

No caso do teletrabalho, a MP 927 propunha que ele seria adotado a critério do/a empregador/a, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo prévio. Importante destacar que o/a empregador/a não é obrigado/a a estabelecer o teletrabalho, mesmo quando a situação epidêmica coloca em risco a saúde dos/as empregados/as, revelando que essa medida atende apenas ao interesse de uma das partes. Sendo assim, muitos sindicatos precisam realizar grande pressão para que a negociação das condições no regime de teletrabalho ocorra. Nesse contexto é que a maior parte das negociações foram realizadas. A MP 927 não foi aprovada pelo Congresso Nacional em prazo hábil e perdeu a vigência em 19 de julho de 2020, mas os acordos coletivos continuaram valendo.

Recomendações

A partir das experiências analisadas, com base nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho e das legislações aqui observadas, delineamos algumas recomendações, que deveriam acompanhar a implementação dessa modalidade de trabalho:

1. ratificar a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, de 1996, que busca promover a igualdade de tratamento entre os/as trabalhadores/as no domicílio e os/as demais trabalhadores/as;

2. o teletrabalho deve ser considerado uma modalidade de execução do trabalho dependente de adesão voluntária do/a trabalhador/a e com anuência do sindicato.

3. o uso dessa modalidade de trabalho deve seguir as regras do contrato padrão ao qual o/a trabalhador/a está submetido (por exemplo, indeterminado, determinado), com isonomia de direitos individuais e coletivos: salário, benefícios, jornada de trabalho, progressão na carreira, qualificação profissional, direitos sindicais, entre outros;

4. deve ser reconhecido o direito à desconexão digital;

5. as normas relacionadas à saúde e segurança do/a trabalhador/a devem ser seguidas e monitoradas. O cumprimento dessas normas deve ser responsabilidade do/a empregador/a. Deve haver regras que garantam a fiscalização pelos órgãos públicos responsáveis dessa modalidade de trabalho;

5.1. deve-se monitorar as novas enfermidades e acidentes resultantes do teletrabalho, com a participação dos sindicatos;

6. a jornada de trabalho, horas extras, o período de não trabalho, as horas de repouso e paradas técnicas acordadas, bem como todas as demais normativas relacionadas a esse tema, devem ter os mesmos parâmetros daqueles aplicáveis aos/às trabalhadores/as em ambiente físico, controladas com uso de ponto eletrônico, sempre que possível. É preciso rever o Inciso III do Art. 62 da CLT, que exclui os/as trabalhadores/as em regime de teletrabalho do capítulo sobre a duração da jornada de trabalho;

7. devem ser garantidos aos/às trabalhadores/as na modalidade de teletrabalho em domicílio os mesmos benefícios assegurados aos/às trabalhadores/as na modalidade presencial, inclusive, vale-alimentação e refeição. O vale-transporte deve ser fornecido para os deslocamentos necessários do/a trabalhador/a à unidade física da empresa;

8. deve-se estabelecer medidas que garantam a privacidade do/a trabalhador/a e de sua família, na modalidade de trabalho em domicílio;

9. o estabelecimento desse contrato deve ser negociado com a entidade sindical representativa dos/as trabalhadores/as. A entidade sindical deve ter as informações necessárias para acompanhar esse posto de trabalho;

10. por meio da negociação coletiva, devem ser estabelecidas diretrizes específicas para o exercício do trabalho em horários compatíveis com as tarefas de cuidado dos/as trabalhadores/as com menores, pessoas com deficiência ou idosos/as que com eles convivam;

11. a admissão de estrangeiros/as e de não residentes no Brasil pelas empresas instaladas no país deve estar subordinada à autoridade competente e regulada pela negociação coletiva;

12. o Acordo Coletivo de Trabalho e/ou a Convenção Coletiva de Trabalho devem definir as regras relacionadas à infraestrutura necessária à execução do trabalho, a ser fornecida pela empresa; à compensação monetária para suprir insumos domésticos; às regras de proteção à saúde do/a trabalhador/a; às formas de contato entre entidade sindical e trabalhadores/as em regime de teletrabalho; às políticas de prioridades para o teletrabalho e medidas para grupos específicos (mulheres, PCDs, trabalhadores/as com baixa escolaridade, entre outros); e ao princípio de reversibilidade. Essa negociação coletiva visa a adaptar a lei, de acordo com as necessidades de cada empresa.

Referências bibliográficas

Acordo Coletivo de Trabalho entre Banco Bradesco S.A. e Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, 2020 (mimeo).

BARBOSA, Fernanda Borges Stockler. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte Científico**, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

BRASIL. **Lei 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma trabalhista). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

_____. CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei 5.452/1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

CRIVELLI. **Teletrabalho**: direitos previstos nos acordos coletivos: Bradesco, Itaú e Banco do Brasil, cartilha orientativa. Crivelli Advogados, Dezembro de 2020 (mimeo).

DIEESE. **A negociação coletiva do home office**. Nota Técnica n. 255 de 12 de abril de 2021. (2021). (<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html>)

DIEESE/CONTRAF. **Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as)**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>

LIMA FILHO, José S. F. & GOMES PEREIRA, Eddla Karina. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as Disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. **Revista de Direito**: Viçosa, V.12 N.01 2020.

MACHADO, Sidnei & BRIDI, Maria Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista e o contexto na covid-19. In: KREIN, José D. *et al.* (orgs.) O Trabalho pós-reforma trabalhista de 2017 São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

OIT. Recomendação 184 sobre o trabalho a domicílio, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

OIT. Convenção 177 sobre o trabalho a domicílio, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO

OLIVEIRA, D. R. Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). **Anais** do 39º Encontro Anual da ANPOCS. Outubro. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>

PORTUGAL. **Lei 7/2009**. Alteração do código de trabalho de Portugal - Teletrabalho, 2009 (mimeo).

ROCHA, Cháris Telles Martins da. & AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR** [online]. 2018, vol.16, n.1, pp.152-162. ISSN 1679-3951.

ROSENFELD, Cinara L. & ALVES, Daniela de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados** [online]. 2011, vol.54, n.1, pp.207-233. ISSN 0011-5258.

SANTOS, Ronaldo Lima. Teletrabalho, *home office*. Apresentação realizada na oficina “Teletrabalho: experiências e desafios da Negociação Coletiva no Brasil e no Mundo”. CUT, em 07 de outubro de 2020 (mimeo).

SCASSERRA, Sofía. Debates en torno al home office: La Ley de Teletrabajo en Argentina / Sofía Scasserra. - Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, Julio 2021.

Anexos

Anexo I - Lista de Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional e que dispõe sobre o teletrabalho, dezembro, 2020

Projeto de Lei	Tema	Partido	Data de apresentação
PL 4494/2008	Propõe a reserva de, pelo menos, 20% da oferta de postos de trabalho para deficientes, no caso de contratação na modalidade trabalho em domicílio ou teletrabalho. (Câmara)	PSDB	11/12/2008
PL 4505/2008	Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho. (Câmara)	PSDB	16/12/2008
PL 4481/2012	Dispõe sobre o exercício domiciliar de profissão liberal. (Câmara)	PSDB	27/09/2012
PLS 274/2013	Dispõe sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. (Senado)	PSB	04/07/2013
PLS 326/2013	Dispõe sobre o trabalho exercido a distância. (Senado)	PSC	08/08/2013
PL 2723/2015 3077/2020	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais,	MDB	20/08/2015 e 02/06/2020

	para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto. (Câmara)		
PL 4653/2016	Equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meio pessoais e diretos. (Câmara)	PRB	08/03/2016
PL 8501/2017	Revoga o teletrabalho aprovado na reforma trabalhista. (Câmara)	PT	05/09/2017
PLS 266/2017	Dispõe sobre: d) regime de teletrabalho diferenciado para o empregado com deficiência. (Senado)	Podem	10/08/2017
PL 10823/2018	Revoga o teletrabalho. (Câmara)	PT	04/09/2018
PL 9467/2018	Submete o teletrabalho ao capítulo sobre jornada de trabalho previsto na CLT, sempre que possível. (Câmara)	Rede	05/02/2018
PL 4797/2019	Dispõe sobre a Prestação Digital dos Serviços Públicos na Administração Pública. (Câmara)	PV	03/09/2019
PL 4569/2019	Dispõe sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho. (Senado)	PSB	20/08/2019
PL 5772/2019	Esclarece que o termo de compromisso firmado pelo empregado na modalidade de	PDT	30/10/2019

	teletrabalho não exime a responsabilidade do empregador quando for demonstrada sua culpa para a ocorrência das doenças e acidentes do trabalho. (Câmara)		
PL 3312/2020	Autoriza o usufruto de banco de horas aos profissionais da educação básica e aos docentes do ensino superior contratados em regime presencial que se encontrem em regime de teletrabalho motivado pela situação de emergência decorrente da pandemia por COVID-19. (Câmara)	PDT	15/06/2020
PL 3443/2019	Dispõe sobre a Prestação Digital dos Serviços Públicos na Administração Pública - Governo Digital. (Câmara)	Novo	11/06/2019
PL 908/2020	Insere na CLT a previsão de que o trabalhador atue na modalidade de teletrabalho quando tiver de cumprir isolamento social por quaisquer doenças ou vírus. (Câmara)	PT	24/03/2020
PL 2005/2020	Veda a supressão, ainda que temporária, de adicionais ao salário de funcionários públicos que percam a condição em função do teletrabalho. (Câmara)	PT	17/04/2020
PL 2019/2020	Determina que, durante a vigência do Decreto Legislativo nº 6/2020, as empresas que permanecerem em funcionamento encaminharão ao teletrabalho empregados	Podem	20/04/2020

	com deficiência e pertencentes a um grupo de risco. (Senado)		
PL 2251/2020	Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. (Câmara)	Repub licanos	28/04/2 020
PL 561/2020	Prioridade para prestação de serviços em regime de teletrabalho aos empregados que tenham filhos com idade igual ou inferior a 3 (três) anos. (Câmara; apensado ao PL 8501/2017)	Comis são de Seguridade Social e Família	05/03/2 020
PL 4831/2020	Reforça o regramento sobre Teletrabalho afim de dar mais garantias para o trabalhador. (Câmara)	PT	06/10/2 020
PL 3325/2020	Libera os empregadores de teletrabalhadores do dever de vigilância e controle da jornada de trabalho do empregado. (Câmara)	Repub licanos	16/06/2 020
PL 3428/2020	Prevê o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância de pai ou mãe de família monoparental até a reabertura da creche ou escola dos filhos com até doze anos incompletos. (Senado)	REDE	19/06/2 020
PL 3512/2020	Detalha as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. (Senado)	REDE	25/06/2 020

PL 3915/2020	Dispõe sobre a obrigação do empregador disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos na modalidade de teletrabalho. (Câmara)	PL	23/07/2020
PL 4931/2020	Estende o teletrabalho para estagiários e aprendizes; define como teletrabalho mesmo os regimes mistos (remoto mais presencial), entre outros temas. (Câmara)	DEM	15/10/2020

Fonte: DIAP e Câmara dos Deputados, 2020.

Anexo II - RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Ley 27555

Disposiciones.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1°- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2°- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Artículo 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

REGISTRADA BAJO EL N° 27555

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cernul

e. 14/08/2020 N° 32589/20 v. 14/08/2020

Fecha de publicación 14/08/2020