

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO: BRASIL E ARGENTINA

PALOMA MEDRADO

Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

RESUMO

O presente artigo busca estudar o instituto do teletrabalho, haja vista as modernas tecnologias de informação e o momento pandêmico em que se encontra o mundo. Volta-se o estudo quanto a análise da legislação contemporânea do Brasil e da Argentina sobre o teletrabalho, sendo realizada uma comparação entre ambas. A partir desta comparação foi perceptível que o legislador argentino teve maior cuidado em prescrever os direitos fundamentais do teletrabalhador e os deveres do empregador, fatos alguns omissos na legislação brasileira. Com este texto pretende-se entender a evolução histórica e conceitual do instituto, bem como os aspectos relevantes de cada lei. A pesquisa utilizou o método dedutivo-dialético a partir da revisão bibliográfica. As contribuições científicas encontradas foram no sentido de que se faz necessário meditar sobre o teletrabalho, já que mediante a globalização tal regime se tornará mais atrativo aos trabalhadores e empregadores.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; Argentina; Brasil; direito comparado.

ABSTRACT

This article seeks the institute of teleworking, given the modern information technologies and the pandemic moment in which the world is. The study turns to an analysis of contemporary Brazilian and Argentine legislation on teleworking, with a comparison being made between both. From this comparison, it was noticeable that

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

the Argentine legislator took greater care in prescribing the rights of the teleworker and the duties of the officer, facts that are missing in Brazilian legislation. This text aims to understand the historical and conceptual evolution of the institute, as well as the relevant aspects of each law. A research using the deductive-dialectic method from the bibliographic review. The contributions found were found in the sense that it is necessary to meditate on teleworking, since through globalization such a regime will become more attractive to workers and employers.

KEYWORDS: telework; Argentina; Brazil; comparative law.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por transformações no decorrer da história, adequando-se à realidade do trabalho de determinada época. Com o auxílio da tecnologia, globalização e internacionalização do trabalho, o trabalhador deixou de ficar limitado a um estabelecimento físico, sendo possível sua atuação em qualquer lugar do globo, tanto fisicamente quanto virtualmente.

Este método de trabalho, conhecido como teletrabalho, tem-se tornado usual na sociedade contemporânea, tanto em decorrência da evolução da tecnologia de informação e comunicação, como em prol de um maior convívio familiar.

Ademais, o ano de 2020 foi um propulsor para explosão do teletrabalho no mundo, pois a necessidade de isolamento social, decorrente da pandemia do COVID-19, levou diversos trabalhadores a desempenharem suas atividades de forma remota, ou seja, longe do ambiente físico do empregador e utilizando de equipamentos telemáticos.

Diante deste cenário, a discussão sobre o teletrabalho se tornou ainda mais forte, principalmente na América Latina. A Argentina aprovou um projeto de lei regulamentar sobre teletrabalho em meio à crise pandêmica e o Brasil construindo grande base doutrinária e jurisprudencial sobre as repercussões práticas do teletrabalho, após promulgação da Lei 13.467/2017.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Para tentar comparar e melhor esclarecer o tema o presente trabalho buscará traçar uma trajetória histórica e conceitual do teletrabalho, além de discutir os pontos mais relevantes das legislações reguladoras deste método no Brasil e na Argentina.

O assunto é de grande relevância acadêmica, já que o teletrabalho é uma realidade latente e a discussão legislativa e doutrinária sobre o tema é realidade atual. Ademais, o direito comparado é um instrumento proeminente de referência para percepção do nosso próprio direito.

A metodologia utilizada será a bibliográfica pertinente a livros, periódicos, teses e legislação.

2 TELETRABALHO

2.1 A ORIGEM DO TELETRABALHO

Para iniciar o estudo principalmente no que tange ao direito comparado entre a legislação brasileira e argentina, faz-se interessante entender um pouco sobre a origem do teletrabalho.

É difícil precisar a origem exata do teletrabalho, uma vez que há décadas o homem realizava atividades laborativas afastado do ambiente de trabalho do empregador. Um dos primeiros vestígios sobre o teletrabalho é datado de 1857, quando J. Edgard Thompson, o proprietário da *Penn Railroad Company*, descobriu que poderia usar o sistema telegráfico privado da empresa para gerenciar equipes de trabalho remotas¹.

Sabe-se que o objeto teletrabalho decorreu do fruto da evolução tecnológica do telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro, inventado por Claude Chappe em 1791 na França. No entanto, a necessidade da comunicação à distância é realidade desde a História Antiga, tais como modalidades destas comunicações desde 335 a.C com

¹ FETZNER, Maria Amélia de Mesquita. **A viabilidade do Teletrabalho na Procempa**. Dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em Administração da UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração. Porto Alegre, 2001.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Enéias e em 150 a.C com Políbio, quando utilizavam tochas para se comunicar por meio da fumaça².

Ademais, o conceito de trabalho à distância foi constatado pela primeira vez por Norbert Wiener na obra *Human Use of Humans-Cybernetics and Society* em 1950, que elucidava a possibilidade de um arquiteto localizado na Europa supervisionando à distância a construção de um imóvel nos Estados Unidos, por meio do *fac-smile*. Outros indícios de teletrabalho foram em 1962, aduzido por Stephane Shirley, que mencionava a possibilidade de seu pequeno negócio em casa, chamado *Freelance Programmers*, de criar programas de computadores para empresas.

Em suma, o termo teletrabalho passa a ser usado nos Estados Unidos na década de 1970, decorrente da necessidade de reduzir custos de transporte de trabalhadores por conta da crise do petróleo. Neste momento foi introduzido aos trabalhadores em atividades laborais que poderiam ser desenvolvidas em suas casas, além de meios novos de tecnologia de comunicação quando fosse necessário a comunicação com a central de trabalho³.

A discussão acadêmica sobre o teletrabalho ganha corpo com os trabalhos de Jack Nilles, que o define como o fato de substituir o deslocamento relacionado ao trabalho de qualquer forma por meio do uso de tecnologia de informação e comunicação⁴. Steil e Barcia asseveram que Nilles dizia que⁵:

[...] os deslocamentos do trabalhador de sua residência para o empregador são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. A noção de substituição de deslocamento, aos poucos, vai sendo substituída pela noção de distância e utilização da tecnologia vem como forma de mediá-la, sem que se fale, propriamente, em deslocamentos.

² FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

³ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do Teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 123, p. 97-119, set. 2006.

⁴ ALVES, Rubens Valtecedes. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, v. 35, p. 385-394, 2007.

⁵ STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v.36, n.1, p.74-84, jan/març 2001.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Tanto no Brasil, quanto na Argentina, a legislação sobre teletrabalho foi admitida de forma tardia. No Brasil, em 2011 foi admitindo o trabalho temático e em 2017 regulamentado o teletrabalho por meio da reforma trabalhista⁶. Na Argentina, surgem as primeiras especulações legislativas em 2003, sendo submetido o projeto de lei em 2007, aprovado parcialmente somente em 25 de junho de 2020⁷.

Nota-se que nos dois países as legislações sobre teletrabalho são contemporâneas.

2.2 CONCEITO

Existem diversas definições para teletrabalho, embora a principal ideia seja de que o desenvolvimento do laborar é realizado de forma descentralizada às atividades do empregador. Observa-se que conceito específico de teletrabalho apresenta algumas dissonâncias na doutrina.

Pela simples análise etimológica da palavra *tele* se constata que significa distância em grego, sendo considerado um tipo de trabalho desempenhado à distância. No entanto, com o decorrer do tempo permitiu-se identificar mais do que o mero trabalho fora do estabelecimento do empregador. Trata-se também do uso obrigatório da tecnologia de informações e comunicação como ferramenta de trabalho, quer como intermediária do contato ou como o próprio meio virtual de trabalho para se ter o teletrabalho⁸.

A doutrina mais especializada no assunto apresenta uma série de características que individualizam o teletrabalho, para que ele não seja considerado sinônimo de uma espécie de trabalho à distância ou trabalho externo. Para Alice Monteiro de Barros o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho à distância, porém descentralizado, podendo ser realizado no domicílio do trabalhador ou em

⁶ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

⁷ JUAN, Claudio San. Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. **Relats** (Red Eurolatinoamericana de análisis sobre trabajo y sindicalismo). Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>. Acesso em 25 agosto. 2020.

⁸ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

centros telemáticos de trabalho, todos fora do espaço físico do empregador, mas tendo contato com ele de alguma forma. Acrescenta ainda⁹:

Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

Sierra Benítez¹⁰ afirma que *“la concepción del teletrabajo es más pragmática, llegándose a considerar como un instrumento de flexibilidad laboral que permite la externalización de las empresas y la reducción de sus costes fijos”*. Na Argentina a Comissão de Teletrabalho realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, definiu o teletrabalho como¹¹¹²:

Entende-se por tele-empregado todo trabalhador que trabalhe em local fixo ou temporário, desempenhando suas tarefas total ou parcialmente fora do âmbito produtivo da contratada, utilizando meios telemáticos em alguma de suas fases

Rodrigues Pinto entende que teletrabalho¹³:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 327.

¹⁰ SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 327.

¹¹ LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, Maria Marta. Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad: Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires. Disponível em: <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>. Acesso em 26 agost. 2020.

¹² Tradução nossa: “Se considera tele-empleado a todo trabajador que trabaje en un lugar fijo o temporal, realizando sus tareas en forma total o parcial fuera del ámbito productivo del contratante, utilizando en alguna de sus fases medios telemáticos”

¹³ RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 133

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer labor realizado em lugar afastado dos escritórios ou oficinas centrais, sendo que o trabalhador não possui contato direto com colegas de trabalho, mas se comunica por meio de novas tecnologias¹⁴.

A Convenção nº 177 da OIT usa a expressão “trabalho a domicílio”. Porém pontua diversas características também do teletrabalho. Observe¹⁵¹⁶:

Artigo 1. Para os fins desta Convenção: a expressão trabalho domiciliar significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora no domicílio, realiza: (i) em sua residência ou em outro local de sua escolha, diferente do local de trabalho do empregador; (ii) em troca de remuneração; (iii) para desenvolver um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência necessário para ser considerado um trabalhador independente ao abrigo da legislação nacional ou das decisões do tribunal;[...]

A Convenção 177 é acompanhada da Recomendação 184 sobre o trabalho em domicílio. Tal recomendação orienta sobre a necessidade de indicar a autoridade ou as autoridades designadas de definir e aplicar a política nacional em relação as matérias de direito do trabalho. Dessa forma, o controle do trabalho em domicílio deveria ser feito por uma autoridade nacional, regional ou local pertinente ao direito do trabalho. Em suma, a recomendação dispõe sobre obrigações dos empregadores¹⁷:

¹⁴ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama Juslaboral do Teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 123, p. 97-119, jul-Set de 2006.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Convenção nº 177 da OIT**. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 26 agost. 2020.

¹⁶ Tradução nossa: “Artículo 1. A los efectos del presente Convenio: la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada comotrabajador a domicilio, realiza:(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii)a cambio de una remuneración; (iii)con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajadorindependiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;[...]

¹⁷ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama Juslaboral do Teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 123, p. 97-119, jul-set 2006.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

a) Informar à autoridade competente quando oferece trabalho em domicílio pela primeira vez; b) fornecer o registro, separado por gênero, de todos os trabalhadores em domicílio que estejam em atividade; c) fornecer um registro do trabalho encomendado a cada trabalhador em domicílio, com os seguintes dados: prazo fixado para sua realização, preço da remuneração, custos a serem assumidos pelo trabalhador em domicílio, valor correspondente aos reembolsos, deduções efetuadas de acordo com a legislação nacional, remuneração bruta devida, remuneração líquida a ser paga e data de pagamento, que deverá obedecer à entrega de cada trabalho terminado ou ter intervalos regulares que não excedam a um mês.

Observa-se que devem ser garantidas condições de segurança e saúde no trabalho, sendo responsabilidade também dos empregados informar sobre os riscos relacionados a seu trabalho e precauções a serem observadas¹⁸.

Cabe ressaltar que o Brasil não ratificou a convenção nº 177 da OIT, porém a Argentina o fez. As recomendações da OIT são públicas e possuem como propósito orientar as ações nacionais. De qualquer forma, as convenções não ratificadas e recomendações da OIT podem ser usadas como guias para os aplicadores do direito.

Por fim, existem diversas definições de teletrabalho, porém em todas as conceituações existem três elementos¹⁹:

a) a localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; b) a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; e c) mudança na organização e realização do trabalho. Estes elementos são interdependentes um do outro e têm que dar-se simultaneamente para que se fale de teletrabalho.

O ponto central é justamente a conexão direta ou indireta do empregado com o empregador, utilizando como meio de trabalho instrumentos que permitem a conexão de dados, sons, textos e imagens²⁰.

Diante disso, o direito do trabalho passou a preocupar-se com o teletrabalho, principalmente, no momento atual do mundo.

¹⁸ Id.

¹⁹ Id.

²⁰ HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho**: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 233.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

3 TELETRABALHO DIREITO COMPARADO BRASIL E ARGENTINA

3.1 TELETRABALHO BRASIL À LUZ DA LEI 13.467/2017

O teletrabalho já existe há muito tempo no mundo globalizado, sendo que se materializou na forma legislada no Brasil por meio da Lei nº13.467 de 2017, a denominada “reforma trabalhista”.

O primeiro dispositivo que foi modificado foi o art. 62 da CLT que teve a inclusão do inciso III, que passou a prever como trabalho externo o teletrabalho. Dessa forma, o regime do teletrabalho não estará sujeito às regras ordinárias de duração do trabalho²¹.

Os critérios definidores do teletrabalho no Brasil estão previstos nos artigos 75-A a 75-E da CLT²².

Nota-se que os critérios previstos pelo legislador brasileiro (art. 75-B) como requisitos centrais para o teletrabalho são: a prestação de serviços fora das dependências patronal e mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Observe:

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. 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.

O local da prestação de serviços do teletrabalho pode ser em residência ou domicílio e telecentros. Pode ser nômade ou transnacional²³. Já ao que tange a intensidade do trabalho, o legislador brasileiro esclarece que a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de trabalho, porém

²¹ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O Teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 15-27, fev. 2019.

²² BRASIL. Consolidação das leis do trabalho.

²³ ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Loreno de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 169, p. 113-126, maio-jun. 2016.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

assevera que se tal presença se tornar habitual será inevitável a descaracterização do regime (Parágrafo único do art. 75-B da CLT).

O art. 75-C esclarece que no contrato de trabalho deverá ter consignado expresso e claro o regime de teletrabalho, especificando as atividades do teletrabalhador. Sendo possível a modificação de regime por meio da elaboração de aditivo. Não há necessidade da anuência do empregado.

O art. 75-D diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o desempenho do teletrabalho deverão estar previstas em contrato escrito, além especificações sobre reembolsos e despesas. O documento deve especificar as atribuições e responsabilidades de cada parte, tanto pela aquisição como pela manutenção. O que leva a crer que o empregado pode ser responsável por tal aquisição e manutenção, não podendo caracterizar tais atos em remuneração²⁴.

Quanto ao ambiente do trabalho seguro, a reforma trabalhista trouxe um possível limitador à responsabilidade do empregador ao prever *“instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”* (art. 75-E). Note que o legislador não foi claro sobre como será possível garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, já que o empregador não está obrigado a oferecê-lo²⁵. É perceptível que a responsabilidade do empregador termina no ato da instrução.

Tem-se que a reforma trabalhista nada disse sobre o dever do empregador a fiscalizar e fazer cumprir, pelo empregado, as normas afetas à saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho. Ressalta-se extrema cautela na aplicabilidade do contrato de teletrabalho, principalmente ao que tange a responsabilidade do empregador, já que os dispositivos indicados abrem margem para diversas discussões judiciais.

²⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho após a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 200, p. 135-144, abr.2019.

²⁵ ESTEVES, Juliana Teixeira Esteves; CONSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empírica. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

3.2 TELETRABALHO ARGENTINO À LUZ DA LEI 27.555/2020

Em decorrência da pandemia do COVID-19, a Argentina sentiu a necessidade de rediscutir o regime do teletrabalho e implementou normas pertinentes ao trabalho *home office* por situação sanitária, tais como²⁶²⁷:

Decisão Administrativa 390/2020: Mecanismos de concessão de licenças e trabalho remoto. • Res. 207/2020 MTESS: Suspensão do dever de assistência. • Res. 21/2020 SRT: Benefício Trabalho no domicílio. Denúncia à ART

No entanto, também foi necessária a discussão do projeto de lei pertinente ao teletrabalho. Assim sendo, o Senado argentino transformou em lei o projeto regulamentar do teletrabalho, em 30 de julho de 2020. Tal texto já havia sido aprovado pela Câmara dos Deputados e a norma entra em vigor em 90 (noventa) dias após o término do isolamento social preventivo e compulsório, que ocorre desde março de 2020²⁸.

Ressalta-se que antes da pandemia o teletrabalho não era comum na Argentina. Cerca de apenas 2% (dois por cento) da população usava tal regime. Entretanto, durante a pandemia as pesquisas já indicavam um aumento em teletrabalho de quase 37% (trinta e sete por cento)²⁹.

²⁶ JUAN, Claudio San. Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. **Relats** (Red Eurolatinoamericana de análisis sobre trabajo y sindicalismo). Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>. Acesso em 25 agost. 2020.

²⁷ Tradução nossa: “Decisión Administrativa 390/2020: Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto. • Res. 207/2020 MTESS: Suspensión del deber de asistencia. • Res. 21/2020 SRT: Prestación laboral en domicilio. Denuncia a la ART

²⁸ Estado de Minas Internacional. **Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho**. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30/interna_internacional,1171717/congresso-argentino-aprova-lei-de-regulacao-do-teletrabalho.shtml#:~:text=O%20Senado%20argentino%20transformou%20em,projeto%20para%20regulamentar%20o%20teletrabalho.&text=A%20lei%20procura%20equiparar%20os,n%C3%A3o%20inferior%20%C3%A0%20que%20recebiam.. Acesso em: 26 agost. 2020.

²⁹ Estado de Minas Internacional. **Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho**. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30/interna_internacional,1171717/congresso-argentino-aprova-lei-de-regulacao-do-teletrabalho.shtml#:~:text=O%20Senado%20argentino%20transformou%20em,projeto%20para%20re

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Foi acrescido a Lei (Código de Contrato de Trabalho da Argentina) ao capítulo VI o regime do teletrabalho, normatizado no artigo 102. Certifique-se³⁰³¹:

Capítulo VI. Do Contrato de Teletrabalho. Art. 102 bis. - Conceito. Haverá contrato de teletrabalho quando a prática de atos, execução de obras ou prestação de serviços, nos termos dos artigos 21.º e 22.º desta lei, for efetuada total ou parcialmente na residência do trabalhador, ou em local diferente do estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, através da utilização de tecnologias de informação e comunicação. Os orçamentos mínimos legais do contrato de teletrabalho serão fixados por lei especial. A regulamentação específica para cada atividade será estabelecida por meio de negociação coletiva respeitando os princípios de ordem pública estabelecidos nesta lei.

O conceito apresentado contém os requisitos básicos do teletrabalho, qual sejam: que o ambiente de trabalho será localizado fora do espaço físico da empresa; utilização de tecnologias de informação e comunicação e; mudança da organização do trabalho.

De qualquer forma, a doutrina argentina apresenta algumas preocupações, principalmente com a privacidade e intimidade dos teletrabalhos. Nesse sentido, assevera César Arese³²³³:

[gularmentar%20o%20teletrabalho.&text=A%20lei%20procura%20equiparar%20os,n%C3%A3o%20inferior%20%C3%A0%20que%20recebiam..](#) Acesso em: 26 agost. 2020.

³⁰ ARGENTINA. **Regimen de Contrato de Trabajo.** Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Acesso em: 26 agost. 2020.

³¹ Tradução nossa: “Capítulo VI Del Contrato de Teletrabajo Art. 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.”

³² ARESE, César. *Historias de la vida privada em teletrabajo.* **Rubinzal Online.** Disponível em: <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>. Acesso em 25 set. 2020.

³³ Tradução nossa: “Como el teletrabajo se impone a golpes y ondas tecnológicas, por la pandemia o por su propio peso arrasador, podría haberse dejado en manos de las "fuerzas del mercado", al acuerdo individual o a la libre disponibilidad. [...] El avance y la transformación tecnológica en las relaciones de trabajo obliga a asumirlos como necesarios, útiles, generadores de empleo y mejores condiciones de trabajo y no como arrasadores de estabilidad, jornada de trabajo, vidas privadas, salud e ingresos. [...] El desafío de la legislación y de los propios trabajadores sindicalizados, es que esos desequilibrios tengan cortafuegos jurídicos y negociales para la preservación la vida privada en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y sujeto a condiciones dignas, equitativas y satisfactorias de labor.”

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Como o teletrabalho é imposto pelos golpes e ondas tecnológicas, pela pandemia ou pelo seu próprio peso devastador, pode ter sido deixado nas mãos das "forças do mercado", acordo individual ou disponibilidade gratuita. [...] O avanço e a transformação tecnológica nas relações de trabalho obrigam-nos a considerá-las como necessárias, úteis, geradoras de emprego e melhores condições de trabalho e não como devastadoras estabilidade, jornada de trabalho, vida privada, saúde e renda. [...] O desafio da legislação e dos próprios trabalhadores sindicalizados é que esses desequilíbrios tenham barreiras jurídicas e empresariais para a preservação da vida privada em um mundo do trabalho livre de violência e assédio e sujeito a condições dignas, equitativas e trabalho satisfatório.

Em suma, ocorreu o acréscimo do art. 102 bis à Lei do Contrato de Trabalho (Lei nº 27.555/20), preservando-se a numeração trazida no projeto, acrescentando-se letras ao lado dos numerais. A lei do teletrabalho possui 20 artigos, os quais terão seus pontos principais destacados e comparados a legislação brasileira no próximo tópico.

3.3 COMPARAÇÃO LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E ARGENTINA CONTEMPORÂNEA DO TELETRABALHO

As legislações contemporâneas do Brasil e da Argentina sobre o teletrabalho são as Leis 13.467/2017 e a 27.555/2020, respectivamente. Faz-se interessante trazer a reflexão dos pontos centrais de tais legislações.

A Constituição argentina prevê condições dignas e equitativas como uma das tutelas dos trabalhadores. A Constituição do Brasil consagra as mesmas ideais de isonomia e igualdade, conservadas as devidas proporções³⁴.

Primeiro ponto importante é que o teletrabalho na argentina é uma modalidade de contrato de trabalho e os dissídios coletivos devem regulamentar os aspectos específicos do teletrabalho (art. 1º a 3º)³⁵. No Brasil é uma modalidade de trabalho

³⁴ KROST, Oscar. Teletrabalho na Argentina e no Brasil: tão perto, mas tão longe. **Direito do Trabalho Crítico**. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/2020/08/28/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em: 25 de set. 2020.

³⁵ ERREPAR. **Teletrabajo**: puntos claves de la nueva modalidad laboral. Disponível em: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-nueva-modalidad/>. Acesso em: 26 agost. 2020.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

cujas condições podem ser objeto de negociação coletiva, previsão do art. 611-A da CLT³⁶.

Ademais, a conceituação de teletrabalho pelas normas é análoga, já que tanto a argentina quanto a brasileira pressupõem que o ambiente de trabalho será preponderantemente localizado fora do espaço físico do empregador e o trabalhador se utilizará de meios de tecnologias de informação e comunicação para o desempenho do trabalho.

O artigo 3º do normativo argentino garante aos teletrabalhadores direitos idênticos aos trabalhadores de regime presencial e que possuem benefícios convencionais híbridos, inexistente previsão idêntica no Brasil, porém por meio de uma interpretação sistemática do art. 7º, incisos XXX e XXXII da Constituição brasileira se chega a mesma conclusão³⁷.

De forma inovadora a norma argentina prevê o direito de desconexão do trabalhador, além de garantir horário de trabalho estabelecido em contrato. Pontua ainda que o trabalhador poderá realizar o “desligamento digital” - isto é, desconectar-se dos dispositivos tecnológicos de comunicações e informação - ao finalizar a jornada de trabalho³⁸. No Brasil o legislador não foi tão claro, pelo contrário previu que o teletrabalho se trata de uma forma de trabalho externo, não estando sujeito às normas de duração do trabalho. A melhor doutrina esclarece³⁹:

É necessário enfatizar, entretanto, que a nova regra legal fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT (LGL\1943\5) que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas

³⁶HAUACHE, Selma Thury Vieira Sá; MELO, Sandro Nahmias. DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O CONTRATO DO TELETRABALHO PREVISTO NA LEI 13.467/17. **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 5, n. 2, p. 1-22, mar. 2020.

³⁷KROST, Oscar. Teletrabalho na Argentina e no Brasil: tão perto, mas tão longe. **Direito do Trabalho Crítico**. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/2020/08/28/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em: 25 de set. 2020.

³⁸ ARGENTINA. Artículo 5, **Ley 27555**. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev., atual. e amp. São Paulo: LTr, 2018. p. 135.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

De qualquer forma, o aplicador do direito brasileiro deverá se atentar a situações de abuso⁴⁰:

O principal ponto a ser analisado é que o fato de o empregado se encontrar enquadrado na exceção do art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho não permite o labor ininterrupto a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana. É indispensável que o trabalhador exerça o seu direito fundamental à desconexão, o qual envolve tanto o lazer quanto o direito ao não trabalho. E, na hipótese de desrespeito a tais direitos fundamentais, impõe-se a reparação pecuniária, como anteriormente defendido.

Pressupõe, então, que o teletrabalhador brasileiro também pode se desconectar a dispositivos digitais ou tecnologias de informação e comunicação ao final de seu expediente.

Inclusive, a doutrina argentina assevera que há consequências ao empregador, no caso de interferência na vida privada e íntima do teletrabalhador, por meio de sistemas de controle, tais como *softwares* e repressões a direitos de expressão^{41,42}:

[...] Ressalte-se que, além disso, tanto a entidade sindical quanto o trabalhador individual podem se opor ao sistema de controle se seu uso for desarrazoado, persecutório, invasivo, não atender aos fins específicos da empresa, implicar em abuso de direito ou causar danos morais ou materiais. Neste caso, você pode arquivar a ação de arte. 66, LCT destinou que tal exercício do poder de organização e direção cesse imediatamente. [...]

Outra novidade da legislação argentina foram as chamadas “tarefas de cuidado” em que os teletrabalhadores poderão atestar que são responsáveis unicamente ou de forma compartilhada pelo atendimento de menores de 13 anos, pessoas com deficiência ou idosos que convivam com o trabalhador e necessitem de assistência específica compatível com as tarefas de cuidado sob seus cuidados e/ou

⁴⁰ MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, v. 202, p. 201-221, jun.2019.

⁴¹ ARESE, César. *Historias de la vida privada em teletrabajo*. **Rubinzal Online**. Disponível em: <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>. Acesso em 25 set. 2020. p. 4.

⁴² Tradução nossa: “Se debe señalar que, además, tanto la entidad sindical como el trabajador en forma individual, pueden oponerse al sistema de control si su utilización es irrazonable, persecutoria, invasiva, no atiende a los fines específicos de la empresa, implica un abuso de derecho o causa daños morales o materiales. En tal caso puede interponer la acción del art. 66, LCT destinada que tal ejercicio del poder de organización y dirección cese de inmediato.”

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

interrupção do dia. Dessa forma, as convenções coletivas terão um papel fundamental para especificar o exercício deste direito⁴³. No Brasil não há qualquer menção equivalente.

Relevante também a previsão do artigo 7º da lei argentina, que dispõe que a transferência de quem exerce atividade presencial para o teletrabalho, salvo nos casos de força maior devidamente credenciados, deverá ser voluntária e por escrito. Além disso, o consentimento dado pelo trabalhador pode ser revogado a qualquer momento durante a relação. Neste caso, o empregador deve conceder tarefas no estabelecimento em que anteriormente foram prestadas ou, na sua falta, naquele mais próximo do domicílio do trabalhador. Salvo não cumprimento por razões bem fundamentadas, a satisfação de tal dever é impossível⁴⁴.

É importante mencionar que, expressamente, o artigo 8º da Lei 27.555 prevê que o descumprimento desta obrigação será considerado violação do dever de ocupação (art. 78, LCT) e possibilitará ao trabalhador se considerar em situação de demissão ou tomar providências para o restabelecimento das condições devidamente modificadas⁴⁵.

No Brasil, o parágrafo primeiro do art. 75-C da CLT prevê que a alteração do regime presencial para o teletrabalho deverá ser realizada por mútuo acordo das partes, por aditivo contratual, previsão muito parecida com à legislação argentina. No entanto, não há qualquer menção normativa ao direito de o trabalhador revogar tal regime.

No que tange aos equipamentos de trabalho, a norma argentina prevê que desde a instalação ao suporte serão de responsabilidade do empregador, sendo que o tempo despendido para solucionar este último não será descontado da remuneração do empregado, embora seja da responsabilidade dele a correta utilização e manutenção dos elementos e ferramentas de trabalho, porém não responderá pelo desgaste normal de uso. Deverão ser compensados os gastos tidos pelo empregado

⁴³ ERREPAR. **Teletrabajo**: puntos claves de la nueva modalidad laboral. Disponível em: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-nueva-modalidad/>. Acesso em: 26 agost. 2020.

⁴⁴ ARGENTINA. artículo 7 y artículo 8, **Ley 27555**. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

⁴⁵ ERREPAR. **Teletrabajo**: puntos claves de la nueva modalidad laboral. Disponível em: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-nueva-modalidad/>. Acesso em: 26 agost. 2020.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

em decorrência do teletrabalho os quais serão previstos em dissídio coletivo (art. 10). Ademais, o empregador deverá garantir o devido treinamento dos trabalhadores para o uso das tecnologias necessárias para desempenhar o teletrabalho (art. 11)⁴⁶.

Relativamente à proteção das ferramentas e informações de propriedade do empregador, prevê que os sistemas de controle terão que ter a participação sindical, de forma a salvaguardar a privacidade da pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho e a privacidade do seu domicílio. O empregador não pode utilizar *software* de vigilância que viole a privacidade do teletrabalhador, garantindo a proteção dos dados por ele utilizados e processados para fins profissionais⁴⁷.

A legislação brasileira é mais tímida a estes pontos, sua disposição é no sentido de que será estabelecida em contrato a aquisição, manutenção ou fornecimentos de equipamentos, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deixando a prol da doutrina tal definição.

A melhor doutrina asseverou que tal previsão legislativa vai de encontro à diretriz geral que se extrai da própria definição de empregador, pois parece óbvio que o investimento de equipamento e estrutura do ambiente de trabalho diz respeito ao risco do negócio e, portanto, deve ser de responsabilidade do empregador⁴⁸, o que foi observado pelo legislador argentino. Quanto à participação do sindicato para garantir proteção à privacidade do trabalhador, bem como o impedimento do uso de *software* de vigilância, não há qualquer disposição na lei brasileira sobre os assuntos.

De qualquer forma, com promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709/2018, conhecida como LGPD, que primordialmente se preocupa com os direitos fundamentais da personalidade dos indivíduos, especialmente relativos aos dados personalíssimos, vê-se um avanço quanto à proteção de dados e privacidade dos trabalhadores⁴⁹.

⁴⁶ ARGENTINA. **Ley 27555**. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

⁴⁷ ARGENTINA. **Ley 27555**. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

⁴⁸ JUCÁ, Bruna Simoni. A Responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 204, p. 247-270, agost. 2019.

⁴⁹ REGIS, Erick da Silva. Linhas gerais sobre a Lei 13.709/2018 (LGPD): Objetivos, fundamentos e axiologia da Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira e a Tutela de Personalidade/Privacidade. **Revista de Direito Privado**, v. 103, p. 63-100, fev. 2020.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Na Argentina a lei estabelece que os acidentes ocorridos no local, no dia e durante o teletrabalho serão considerados acidentes de trabalho⁵⁰. Ocorre que ao regulamentar o teletrabalho, o legislador brasileiro, foi omissivo no tocante ao dever do empregador de fazer cumprir as normas de segurança do trabalho. Apenas prevendo que o empregador deverá assinar um termo em que se compromete a cumprir as instruções fornecidas pelo empregador. Note que a interpretação isolada do dispositivo poderia levar à conclusão de que bastaria o empregador instruir os teletrabalhadores para se eximir de qualquer responsabilidade por acidente e/ou doença do trabalho. No entanto, grande parte da doutrina já entende que a interpretação não pode ser simplória, devendo-se utilizar de todo um sistema para analisar a responsabilidade do empregador⁵¹.

O legislador argentino foi mais feliz ao já prever a responsabilidade na lei, pois se nota que no Brasil ainda haverá muitas discussões sobre tal responsabilidade.

Ainda, a Lei 27.555 prevê que aos serviços transnacionais de teletrabalho, aplicar-se-á ao respectivo contrato de trabalho a lei do lugar de cumprimento das tarefas ou a lei do domicílio do empregador, de acordo com o que for mais favorável para quem trabalha. Outrossim, a contratação de estrangeiros não residentes no país deverá ser autorizada pelo Ministério do Trabalho da Nação⁵². No Brasil há ausência de regulamentação específica sobre estes assuntos.

Por fim, na Argentina o Ministério do Trabalho deverá cadastrar as empresas que desenvolvam a modalidade de teletrabalho, atestando o *software* ou plataforma a ser utilizada e a folha de pagamento do pessoal que realiza essas atividades. Ressalta-se que a lei ainda não está vigente, uma vez que entrará em vigor após noventa (90) dias contados do término do prazo de validade do isolamento social, preventivo e obrigatório, o qual ainda não tem previsão de fim⁵³.

⁵⁰ ARGENTINA. Artículo 14, **Ley 27555**. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020

⁵¹ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019

⁵² ARGENTINA. Artículo 17, **Ley 27555**. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

⁵³ ARGENTINA. **Ley 27555**. Disponível em:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

No Brasil a legislação já está em vigência, porém claramente mais enxuta do que a legislação argentina, a qual já regulamentou pontos polêmicos do teletrabalho.

A mídia argentina relatou diversas reclamações no setor de negócios, já que diversos empregadores entenderam que a referida legislação é muito benéfica ao trabalhador, tornando o teletrabalho insustentável. A câmara de comércio da Argentina emitiu comunicado⁵⁴:

O fato de o empregado poder providenciar o retorno às tarefas presenciais a qualquer momento - caso contrário, pode ser considerado dispensado - obriga o empregador a ter instalações ociosas - disponíveis caso o trabalhador deseje exercer essa opção - o que a torna significativamente mais cara os custos do teletrabalho. O horário de trabalho com horário rígido, entretanto, não permite adaptação aos diferentes fusos horários dos países de destino das exportações de serviços; Ao deixar as particularidades da modalidade fora do âmbito da negociação coletiva em cada setor - quando se sabe que a realidade das diversas atividades não é uniforme - introduz uma dificuldade adicional.

Por sua vez, a Confederação Argentina das Médias Empresas também enviou nota ao Presidente e ao Chefe do Gabinete de Ministro, a fim de manifestar a sua preocupação com a sanção da lei, especialmente quanto à desconexão⁵⁵:

[...] que é um esquema rígido que não permite a adaptação à nova flexibilidade laboral de que o trabalhador necessita na prática cotidiana e que não permite a conciliação da sua atividade pessoal com o seu trabalho. Por isso, viabilizar mecanismos que permitam o acesso fora do dia, com acordo prévio e as autorizações correspondentes, pode ser uma solução". Além disso, no que se refere à proibição do empregador de exigir a realização de tarefas e enviar comunicações fora do horário de trabalho, a Confederação

⁵⁴ Tradução nossa: "El hecho de que el empleado puede disponer en cualquier momento el regreso a las tareas presenciales -caso contrario, puede considerarse despedido- obliga al empleador a contar con instalaciones ociosas -disponibles en caso de que el trabajador quiera ejercer esa opción- lo que encarece sensiblemente los costos del teletrabajo. Las jornadas de trabajo con horarios rígidos, en tanto, no permiten adaptarse a los diversos husos horarios de los países de destino de las exportaciones de servicios; mientras que dejar las particularidades de la modalidad por fuera del ámbito de la negociación colectiva de cada sector -cuando es sabido que la realidad de las diversas actividades no es uniforme- introduce una dificultad adicional."

⁵⁵ Tradução nossa: "que se trata de un esquema rígido que no permite adaptarse a la nueva flexibilidad laboral que necesitan en la práctica diaria los trabajadores y que no habilitará la conciliación de su actividad personal con la laboral. Por ello, habilitar mecanismos que permitan el acceso por fuera de la jornada, con previo acuerdo y las autorizaciones correspondientes, puede constituirse en una solución". Además, en cuanto a la prohibición del empleador de exigir la realización de tareas y remitir comunicaciones fuera de la jornada laboral, la Confederación propuso "que se contemple cada situación extraordinaria que pueda surgir y que, en todo caso, la no exigencia sea para contestar dichas comunicaciones"

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

propôs “que se considere cada situação extraordinária que possa surgir e que, em qualquer caso, a dispensa é responder disse comunicações. [...]”

Em que pese algumas objeções, não se pode desconsiderar o papel inovador e moderno do legislador argentino de que além de formular uma legislação robusta em proteção ao trabalhador, trouxe mais segurança jurídica à aplicabilidade do regime do teletrabalho.

No Brasil a legislação foi mais acanhada quanto a previsões mais conflituosas, deixando para o intérprete do direito e futura jurisprudência consolidar tais contendas interpretativas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema teletrabalho no âmbito jurídico do Brasil e da Argentina é novo, porém na prática não, como já visto. Tanto na história quanto na definição o teletrabalho já está presente há décadas. No entanto, percebeu-se mais claramente o impacto econômico deste regime após a década de 90 e precisamente em meados de 2020, em decorrência da pandemia mundial do COVID-19.

Provavelmente os empregadores passarão a mudar a mentalidade sobre o trabalho, já que com o tempo pandêmico notou-se atraente o teletrabalho. Acredita-se que este regime aumentará substancialmente no mundo todo. Ademais, a tecnologia cada dia se reinventa, trazendo inovações que quebram barreiras terrestres.

O teletrabalho no Brasil e na Argentina tem vários pontos em comum, porém é perceptível que o legislador argentino se preocupou bastante com os direitos fundamentais do teletrabalhador, enquanto o brasileiro foi omissivo em diversas disposições, sendo necessária uma construção doutrinária e jurisprudencial para esclarecer determinados pontos.

Sendo recomendável, em decorrência ao respeito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho previstos na Constituição Federal do Brasil o uso

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

da legislação argentina como fonte supletiva ao teletrabalho, nos moldes do art. 8º da CLT.

Em suma, observar o direito estrangeiro é extremamente importante para a expansão do conhecimento, bem como é perceptível que as leis trabalhistas possuem dificuldades de se adaptarem à velocidade das mudanças tecnológicas, já que diariamente há transformações no trabalho em decorrência da globalização, internacionalização da economia, processos produtivos entre outros.

Por fim, ressalta-se que a pesquisa foi limitada em regulamentação dos institutos, principalmente ao que tange a Argentina, pois os aspectos de aplicabilidade e efetividade são peculiares de cada país.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Loreno de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 169, p. 113-126, maio-jun. 2016.

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, v. 35, p. 385-394, 2007.

ARESE, César. Historias de la vida privada em teletrabajo. **Rubinzal Online**. Disponível em: <https://www.rubinzalonline.com.ar//index.php>. Acesso em 25 set. 2020.

ARGENTINA. Ley 27555. Disponível em:
BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 327.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. rev., atual. e amp. São Paulo: LTr, 2018. p. 135.

ERREPAR. **Teletrabajo**: puntos claves de la nueva modalidad laboral. Disponível em: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-nueva-modalidad/>. Acesso em: 26 agost. 2020.

Estado de Minas Internacional. **Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho**. Disponível em:

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30/interna_internacional,1171717/congresso-argentino-aprova-lei-de-regulacao-do-teletrabalho.shtml#:~:text=O%20Senado%20argentino%20transformou%20em,projeto%20para%20regulamentar%20o%20teletrabalho.&text=A%20lei%20procura%20equiparar%20os,n%C3%A3o%20inferior%20%C3%A0%20que%20recebiam. Acesso em: 26 agost. 2020.

ESTEVES, Juliana Teixeira Esteves; CONSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empírica. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do Teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 123, p. 97-119, set. 2006.

FETZNER, Maria Amélia de Mesquita. **A viabilidade do Teletrabalho na Procempa**. Dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em Administração da UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração. Porto Alegre, 2001.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

FORTEZA, Jesús Lahera. *El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación española*. **Revista Jurídica- UNICURITIBA**, v. 2, n. 35, p. 57-74, nov. 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho após a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 200, p. 135-144, abr.2019.

HAUACHE, Selma Thury Vieira Sá; MELO, Sandro Nahmias. DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O CONTRATO DO TELETRABALHO PREVISTO NA LEI 13.467/17. **Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**, v. 5, n. 2, p. 1-22, mar. 2020.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho**: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 233.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 26 agost. 2020.

JUAN, Claudio San. Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. **Relats** (Red Eurolatinoamericana de análisis sobre trabajo y sindicalismo). Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>. Acesso em 25 agost. 2020.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

KROST, Oscar. Teletrabalho na Argentina e no Brasil: tão perto, mas tão longe. **Direito do Trabalho Crítico**. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/2020/08/28/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em: 25 de set. 2020.

LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, Maria Marta. Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad: Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires. Disponível em: <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>. Acesso em 26 agost. 2020.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, v. 202, p. 201-221, jun.2019.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019

Organización Internacional del Trabajo. **Convenção nº 177 da OIT**. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322. Acesso em: 26 agost. 2020.

REGIS, Erick da Silva. Linhas gerais sobre a Lei 13.709/2018 (LGPD): Objetivos, fundamentos e axiologia da Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira e a Tutela de Personalidade/Privacidade. **Revista de Direito Privado**, v. 103, p. 63-100, fev. 2020.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 133

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 327.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v.36, n.1, p.74-84, jan/març 2001.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O Teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 15-27, fev. 2019.

VILATORRE, Marco Antônio; FERRAZ, Miriam Olivia Knopic; DUTRA, Lincoln Zub. Constitución brasileña de 1988: avances y retrocesos en la protección del derecho fundamental del trabajo. **Revista Jurídica- UNICURITIBA**, v. 4, n. 57, p. 191 - 220, out. 2019.