

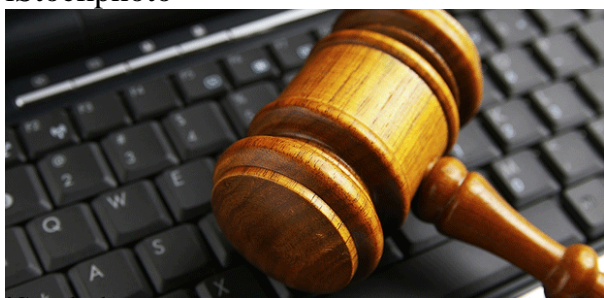


Aref Assreuy: Demissão após monitoramento do teletrabalho

Reportagem [publicada recentemente](#) mostrou fato ocorrido na Austrália segundo o qual uma funcionária teria sido desligada, por justo motivo, após ter sido flagrada por uma plataforma que se utiliza de tecnologia de contagem de pressionamento de teclas. Ou seja, por meio dela, seria possível saber quanto tempo o trabalhador teria exercido suas atividades no computador em que desempenha suas funções.

Provado que realmente houve desídia da trabalhadora, diante dos relatórios obtidos pela plataforma, restou comprovado que as atividades da profissional estavam bem aquém do número mínimo de acionamento dos teclados suficientes ao desempenho de suas funções. As duas instâncias judiciais australianas deram ganho de causa para a empresa.

iStockphoto



iStockphoto

Mas como seria a aplicação dessa plataforma no Brasil?

O teletrabalho foi incluído na legislação apenas com a edição da chamada reforma trabalhista, a qual acrescentou regra ao texto da CLT, Lei 13.467/2017, e depois aperfeiçoada pela Lei 14.442/2022, culminando com as regras atuais do inciso III, do artigo 62 e Artigos 75-A a 75-F, todos da CLT.

A legislação previu desenvolvimento das atividades em teletrabalho por jornada, produção ou tarefa, especificamente no Artigo 75-B, §2º da CLT. Nos casos de atividades por produção ou tarefa o trabalhador não está sujeito a controle de jornada, daí a regra do artigo 62, Inciso III, CLT, que exclui as modalidades do regramento do Título II, Capítulo II, da CLT, como expressamente repetido no artigo 75-B-§3º, CLT.

No que concerne, porém, ao teletrabalho por jornada, em que o empregador continua detendo os poderes de controle e supervisão no desempenho da jornada desenvolvida pelo empregado, inclusive estabelecendo uma carga horária mensal, a questão não é simples e tem encontrado debate nos tribunais.

Isso porque, em que pese o argumento de que o avanço tecnológico permita o exercício do controle e supervisão da jornada à distância pelo empregador, é preciso ter cautela em sua aplicação, a fim de resguardar a privacidade do empregado.

O uso de câmeras acopladas ao computador do trabalhador, em seu local de trabalho, por exemplo, tem sido repellido pela jurisprudência, pois invade a privacidade do empregado, muitas vezes revelando imagens do cotidiano destes ou de suas famílias que geram tal invasão. São permitidas, porém, reuniões ou mesmo acionamentos pelo computador ou através de mensagens telefônicas ou até telefonemas, logicamente sempre dentro da jornada de trabalho contratada, inclusive observado horário de



alimentação e repouso.

Vale lembrar que a pactuação do teletrabalho, assim como a repactuação do teletrabalho, com a migração do presencial para aquele, ou vice-versa, necessita da efetivação de aditivo contratual que regule a situação funcional e os meios de desenvolvimento da jornada e demais características contratuais. Artigos 75-B, §9º e 75-C, ambos da CLT.

Trazida essa realidade legal para a situação fática que motiva este estudo, ou seja, aquela realidade debatida na Austrália, quer parecer que o uso de plataforma que monitora a contagem de pressionamento de teclas, caso alertado o trabalhador de sua existência e utilização, assim como previsão de uso expresso da mesma no contrato ou aditivo contratual de trabalho entre as partes, não violaria direitos do trabalhador, pois a exigência do desenvolvimento das atividades estaria dentro de suas funções contratadas e dentro da jornada pactuada.

É preciso observar, todavia, que o uso da plataforma, para monitoramento das atividades, não pode servir de instrumento de pressão para aumento de metas ou mesmo concorrência entre os empregados de mesma função.

A tecnologia a ser implementada deve permitir o controle remoto da jornada de trabalho pelo empregador, e garantir que as atividades estão sendo realizadas, contudo evitando práticas como *login* contínuo ou ainda, a imposição de um mínimo de pressionamento de teclas por dia, que podem impedir o deslocamento do empregado para realizar um lanche ou uma pausa para ir ao banheiro durante o trabalho ou, ainda, coíbam o usufruto do intervalo intrajornada.

É preciso ter atenção quanto a forma de fiscalização a ser adotada para que o controle não desencadeie metas já repelidas pela jurisprudência trabalhista, por exemplo, metas relativas ao pressionamento de teclas que podem impedir pausas adequadas, ou ainda, tempo mínimo logado ou reduzido para execução de determinadas tarefas que podem gerar pressão excessiva.

Portanto, é essencial que a forma de controle escolhida não apenas garanta a eficácia do trabalho remoto, mas também respeite os direitos e a privacidade dos funcionários, bem como estejam em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela jurisprudência trabalhista.

A plataforma deve ser utilizada de maneira objetiva e unicamente para se saber se o empregado está cumprindo seus deveres contratuais, ou seja, exercendo suas funções, exigência que o empregador pode impor também no trabalho presencial.

Por outro lado, como a questão é bastante nova e polêmica, assim como pela tradição protecionista da Justiça do Trabalho, com elastecimento às vezes exagerado do princípio do *in dubio pro misero*, é possível também entender que o uso da plataforma, além de invadir a privacidade do trabalhador, gera uma pressão excessiva para aumento e monitoramento de desempenho e produção dentro da jornada, gerando ansiedade e muitas vezes danos morais ou existenciais na pessoa do empregado.



Com isso, o envolvimento do sindicato, em acordo ou convenção coletiva, autorizando o uso desse tipo de plataforma, assim como a fixação de regras e objetivos claros para a utilização da ferramenta, seria prudente e bastante recomendável para dar legitimidade à aplicação da tecnologia.

Date Created

20/08/2023

Author

redacao-conjur