



PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

COGEAE

PEDRO FILGUEIRAS MACEDO

**TELETRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE O BRASIL E O
ORDENAMENTO JURÍDICO FRANCÊS**

São Paulo – SP

2021



PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

COGEAE

PEDRO FILGUEIRAS MACEDO

**TELETRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE O BRASIL E O
ORDENAMENTO JURÍDICO FRANCÊS**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização em Direito e Processo do
Trabalho, frente à Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo –
PUC/SP

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª Claudia Abud

São Paulo – SP

2021

PEDRO FILGUEIRAS MACEDO

**TELETRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE O BRASIL E O
ORDENAMENTO JURÍDICO FRANCÊS**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Especialização em Direito e Processo do
Trabalho, frente à Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo –
PUC/SP, sob a orientação da Professora
Doutora Cláudia Abud.

Data da Aprovação: __/__/__

Banca Examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

São Paulo – SP

2021

RESUMO

O presente trabalho se propõe a realizar um estudo comparado entre a legislação e doutrina brasileira com o ordenamento jurídico francês no que atine o exercício de teletrabalho, e suas implicações no dia a dia do trabalhador médio. Qual a segurança jurídica ofertada pelo ordenamento jurídico brasileiro ao desempenho do mister do trabalhador em regime de teletrabalho, notadamente em relação aos efeitos definitivos da pandemia global do COVID-19 nos modos de relação de trabalho? Quais as soluções ofertadas por outros países, em específico a França, que podem ser aproveitadas em terras austrais? No contexto brasileiro, percebe-se a enorme insegurança jurídica no instituto do teletrabalho no país, não somente pela insuficiência do legislador reformista (Lei 13.467/2017), que foi extremamente lacônico ao tratar da matéria, que reverbera em um ambiente geral de incertezas e brechas legislativas. Por outro lado, ao estudarmos o ordenamento jurídico francês no que se refere ao exercício de teletrabalho, chamado de *bureau à domicile*, encontramos uma madura legislação e doutrina, que tratam do tema com mais robustez. No que se refere ao Brasil, identificaremos as “lacunas” das leis trabalhistas brasileiras quanto ao tema, estudando o quanto já desenvolvido pelo ordenamento jurídico francês, no que atine à maturidade do instituto. Ao fim, o presente trabalho propõe “saídas” para o aperfeiçoamento da regulamentação do teletrabalho no Brasil, notadamente em relação à legislação específica no que se refere a: custos com o teletrabalho, se empresa ou empregado arcam com os custos da atividade econômica nesta modalidade de trabalho; controle, fixação e fiscalização do horário do teletrabalho; responsabilidade sobre prevenção e eventuais doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em regime de teletrabalho, temas ainda embrionários no Brasil.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito Comparado. Reforma Trabalhista. Brasil. França.

ABSTRACT

This paper proposes to carry out a study comparing Brazilian legislation and doctrine with the French legal system regarding the teleworking exercise, and its implications in the daily life of the average worker. What is the legal security offered by the Brazilian legal system to the performance of the teleworker's job, especially in relation to the definitive effects of the global pandemic of COVID-19 in the working relationship? What solutions are offered by other countries, specifically France, that can be used in southern lands? In relation to Brazil, there is an enormous legal uncertainty in the teleworking institute in the country, not only due to the insufficiency of the reformist legislator (Law 13.467 / 2017), which was extremely laconic when dealing with the matter, as well as in relation to the series of Measures Provisionals edited by the Jair Bolsonaro government, which reverberated in a general environment of uncertainties and legislative loopholes. On the other hand, when studying the French legal system regarding the teleworking exercise, called *bureau à domicile*, we find mature legislation and doctrine, which deal with the subject more robustly. Regarding Brazil, we will identify the “gaps” of Brazilian labor laws on the subject, studying how much has already been developed by the French legal system, regarding the maturity of the institute. In the end, the present work proposes “ways out” to improve the regulation of teleworking in Brazil, notably in relation to specific legislation regarding: telework costs if company or employee bears the costs of economic activity in this type of work; control, fixation, and inspection of working hours; responsibility for prevention and possible occupational diseases and accidents at work in teleworking, issues that are still embryonic in Brazil.

Keywords: Teleworking. Comparative law. Labor Reform. Brazil. France.

SUMÁRIO

1 . INTRODUÇÃO	7
2. CONTEXTO HISTÓRICO	10
3. CONCEITO DE TELETRABALHO	15
3.1. DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i>	16
4. O TELETRABALHO NO CONTEXTO DO DIREITO COMUNITÁRIO EUROPEU	19
5. A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO FRANCÊS	23
6. TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13467/2017)	33
7. PRINCIPAIS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE O DIREITO BRASILEIRO E O DIREITO FRANCÊS NO REGIME DE TELETRABALHO	44
7.1. FORMAS DE CONTRATAÇÃO	44
7.2. CUSTOS COM A ATIVIDADE EM TELETRABALHO	46
7.3. FIXAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO	49
7.4. SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR	52
8. CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	57

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho pode ser conceituado como aquele exercido em local distante das dependências da empresa, do escritório, permitindo a separação física do empregado e empregador, sendo esta facilitada pelo uso da tecnologia da informação para o estabelecimento desta relação de trabalho.

Nestes moldes, tem-se que o empregado não possui contato pessoal com os colegas de trabalho ou com seus supervisores, mas mantém condições para comunicar-se com estes por meios informatizados, a qualquer tempo.

As novas formas de exercer a atividade laboral, amparadas pelo teletrabalho, passam por diversas modalidades, sendo a mais comum delas o *home office*, ou seja, o trabalho prestado na residência do trabalhador.

Além do *home office*, também podem ser classificadas como formas de teletrabalho o trabalho realizado em telecentros, o trabalho nômade e o trabalho transnacional. Todas essas modalidades de prestação de serviços buscam novas perspectivas em relação ao tempo e ao espaço envolvidos na realização do mister de cada trabalhador.

O teletrabalho foi incorporado à sociedade moderna e, conseqüentemente, ao ordenamento jurídico, atendendo à permanente necessidade de adaptação da norma aos fatos presenciados no cotidiano. A revolução tecnológica e o modo como foi e continua sendo explorada e aplicada em todos os aspectos da vida humana provocaram mudanças também no âmbito laboral, mudanças que exigem atenção no que toca à legislação pertinente.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como a *“forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”* (OIT, 2012).

A partir desse conceito, se extrai uma informação importante: não basta que o trabalho seja realizado à distância, mas também é preciso que haja o uso de tecnologias da informação e da comunicação para tanto. Deste modo, notadamente na cultura brasileira, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras.

Entretanto, no Brasil, a Lei nº 13.467/2017, a famigerada Reforma Trabalhista, promoveu diversas e “tímidas” alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentando o teletrabalho através dos artigos 75-A a 75-E.

A bem da verdade, temos que o legislador reformista consolidou uma prática adotada por várias empresas e profissionais, já com fundamento na Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e introduziu o trabalho realizado à distância no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que de modo incipiente.

Portanto, da análise da legislação do trabalho vigente e os possíveis reflexos que a Lei nº 13.467/2017 pode causar nas relações de teletrabalho, a presente pesquisa se propõe a analisar como o Direito do Trabalho brasileiro regula a figura do teletrabalho, estabelecendo uma “ponte” com o ordenamento jurídico francês, que trata da presente matéria há décadas, e que servirá de inspiração para os problemas brasileiros.

Na Europa, o teletrabalho foi inicialmente tratado pelo regulamentado pelo Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002. Tendo em vista que este Acordo não é vinculativo, “*o que permite a cada Estado-Membro ter legislação relativa ao teletrabalho*”¹.

Por seu turno, na França², sob a influência do Acordo Europeu de 2002, acima mencionado, o teletrabalho foi incorporado ao direito francês, no setor privado, inicialmente, pelo Acordo Nacional Interprofissional e pela Lei Warsman, que introduziu novos dispositivos ao Código do Trabalho Francês.

¹ FRANÇA. **Legislação trabalhista europeia sobre teletrabalho**. Acessível em <http://www.teletravailleur.fr/le-teletravail/legislation/legislation-europeenne>. Acesso em 03/03/2021.

² FRANÇA. **Legislação trabalhista francesa sobre teletrabalho**. Acessível em <http://www.teletravailleur.fr/le-teletravail/legislation/legislation-francaise>. Acesso em 03/03/2021.

Posteriormente, em 22/09/2017, um outro texto modificou o artigo L1222-9 (*“Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail”*), ao passo que diversos acordos coletivos (*“accords de branche ou d’entreprise”*) sobre teletrabalho foram celebrados com base nesses dispositivos.

Em um primeiro momento, o presente trabalho faz um breve apanhado da legislação europeia, pioneira na regulamentação da prática de trabalho em regime de teletrabalho.

A posteriori, irá abordar os conceitos e legislações específicas do Brasil e da França quanto ao tema, bem como navegar na doutrina brasileira neste aspecto.

Em seguida, serão traçados paralelos e comparativos objetivos quanto aos dois ordenamentos jurídicos vigentes nestes países, sendo finalizado com sugestões de inovação legislativa e regulamentar, inspirada do ordenamento jurídico francês em benefício do ordenamento brasileiro.

2. CONTEXTO HISTÓRICO

Tendo em vista a matéria aqui abordada, é despidiendo, em plena Era da Informação, tecer maiores comentários acerca das seguidas revoluções industriais iniciadas no segundo quartel do século XVIII, de James Watt a Henry Ford, cabendo tão somente o enfoque a partir da Revolução Técnico-Científico-Informacional, iniciada na segunda metade do século XX, no período pós 2ª Guerra, e acelerada na década de 70, com a enorme inserção de avançados bens e serviços na área de tecnologia da informação e comunicação.

Depois da Segunda Guerra Mundial, as pequenas e grandes companhias colapsaram pela superprodução e déficit no consumo. O sistema capitalista entrou em crise e houve falência, desemprego e o aumento exponencial da pobreza. Assim, adveio a necessidade de aprimoramento e novos avanços no campo tecnológico, abrangendo a ciência ao sistema produtivo. Esse período foi chamado de Terceira Revolução Industrial ou Revolução Técnico-Científico-Informacional.³

A partir da década de 50, diversas áreas do conhecimento começaram a se modificar em função do avanço tecnológico experimentado. As indústrias que utilizaram de grandes investimentos na alta tecnologia sobrepuseram-se sobre aquelas que utilizavam formas tradicionais de tecnologia como metalúrgica, siderúrgica e a indústrias de automóveis, alterando sobremaneira as formas de relações tradicionais de trabalho.⁴

A Terceira Revolução Industrial teve como base a introdução de novas tecnologias no processo produtivo, notadamente a robótica e informativa, o que culminou em um aumento da produtividade dos países desenvolvidos, acelerando o processo de recuperação econômica destes países centrais e intensificando a influência mundial sobre os países periféricos, com a aceleração da globalização.

Neste sentido, oportuno transcrever a lição de Antonio Carlos Aguiar:

³ HOBBSAWN, Eric. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982, p. 172-181.

⁴ *Ibidem*, p. 172-181.

Nestes tempos de mudança cíclica, com o advento desta nova era do conhecimento, também conhecida como Terceira Revolução Industrial, nas quais as novas tecnologias se inserem na rotina de trabalho e fazem com que surjam alternativas de organização do trabalho diferentes das tradicionais, com otimização de recursos (econômicos e humanos), vivenciamos, cada dias mais, uma descentralização de poder. Às empresas atualmente, não é mais imprescindível o controle direto sobre as atividades desenvolvidas. Surge um estágio diferenciado, em que há maior autonomia e divisão de responsabilidades para confecção do que é ao final esperado: o resultado.⁵

Portanto, tem-se que os principais resultados da Terceira Revolução Industrial foram os rápidos avanços nos setores de Ciência e Tecnologia, a consolidação do sistema capitalista financeiro, a expansão das companhias multinacionais, uma certa descentralização industrial e, por fim e mais relevante para o presente estudo, a flexibilização do trabalho.

Com efeito, haja vista o vertiginoso aumento da produtividade e adequação à fluidez dos mercados, é precisamente neste contexto de céleres avanços tecnológicos e necessidade de criação de modernas relações laborais que surge uma nova organização de trabalho: o teletrabalho.

Este tipo de relação de trabalho atinge não somente o processo produtivo, mas também diversos aspectos da vida social e cultural, como a desnecessidade de deslocamento para a empresa, bem como o desempenho do labor por meios 100% digitais.

A fase técnico-científico-informacional do capitalismo moderno se intensificou a partir do fim da Guerra Fria, sendo a queda do muro de Berlim, ocorrida em 1989, o grande símbolo de intensificação da mundialização das cadeias de produção, acelerando ainda mais a troca de bens e serviços entres os países, em escala global. Iniciava-se, portanto, a Quarta Revolução Industrial.

⁵ AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 24-25.

Em que pese não haver um consenso acadêmico se há ou não a figura da Quarta Revolução Industrial, no Fórum Econômico de Davos, realizado em 2017, foram apresentados elementos marcantes da chamada Revolução 4.0, tais quais nanotecnologias, neurotecnologias, biotecnologia, robôs avançados, inteligência artificial, drones, sistemas de armazenamento de energia, bem como a impressora 3D.

De fato, além das inovações acima elencadas deste novo século, a atual revolução industrial se diferencia da anterior pela grande disparidade na velocidade, no alcance e no impacto dos sistemas produtivos. A velocidade dos avanços tecnológicos atuais não tem precedentes na história do mundo e interfere diretamente em quase todos os setores industriais.

Tais aceleradas mudanças produzem, de igual forma, mudanças determinantes no rumo da sociedade e das relações de trabalho e da vida. Assim se posiciona a doutrinadora Vera Regina Loureiro Winter:

Todas essas alterações tecnológicas reduziram a mão-de-obra e, paradoxalmente, esta ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho, pois os sistemas, de produção e serviços dependem da inteligência das pessoas. A introdução da tecnologia sofisticada, como a informática e a telemática, requer um treinamento altamente sofisticado e qualificado profissionalmente.⁶

Ou seja, na transição do século XX para o século XXI, o mundo vivenciou uma série de mudanças no cenário político que reverberaram na esfera econômica, no mercado de trabalho e, por conseguinte, na bela ciência do Direito do Trabalho, que regula as relações que se desenvolvem no mercado de trabalho.

Neste novo mundo “sem fronteiras”, em que a comunicação se torna imediata, é impositivo que o Direito do Trabalho acompanhe estas importantes e definitivas mudanças na relação de trabalho entre empregador e empregado. As alterações

⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 91.

geradas pela Quarta Revolução Industrial modificaram as formas de liderança, organização e administração de cada empresa.

Desta forma, surge no mercado de trabalho um novo formato de relações profissionais e pessoais, tendo em vista que a sociedade, atualmente, vive conectada 24 horas por dia, criando espaço para que a força de trabalho desempenhada possa ser distribuída entre o regime presencial e o regime do teletrabalho.

Ora, em uma nova sociedade da informação, onde tudo passa a ser virtual, vai se perdendo gradativamente a necessidade da presença física das pessoas para se relacionarem. As vontades são expressas e validadas à distância, a exemplos de contratos assinados via assinatura eletrônica, depoimentos prestados por videoconferência em processos judiciais.

No que se refere às relações laborais, não pode ser diferente, tendo em vista que o ambiente de trabalho já está sendo substituído pelo mundo virtual, em que a *internet*, redes sociais e meios de comunicação instantâneos geram consequências diretas nas relações de trabalho.

Com efeito, com essas novas tecnologias da comunicação e informação e modernos fluxos de trabalho, vem sendo construída uma nova realidade de trabalho, qual seja, o trabalho à distância, o que atrai a adequação do Direito do Trabalho para este novo tipo de relação.

Neste sentido, recentemente houve alterações legislativas que regulamentaram o tema do teletrabalho nos ordenamentos jurídicos mundiais, e nos cabe, neste trabalho, avaliar se tais alterações são suficientes para garantir segurança jurídica e equilíbrio na relação entre patrão e empregado nesta nova modalidade de contratação, notadamente no sentido de assegurar os direitos sociais do teletrabalhador.

Assim ensina Vera Regina Loureiro Winter:

Ao Direito Laboral interessa a justiça social, a solidariedade, a cooperação que se manifestam nos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos e anteriores mesmo ao próprio Estado: direitos políticos econômicos, sociais, culturais que correspondem a situações biológicas e sociais. Tais direitos penetram em todo o ordenamento jurídico formal pelos princípios gerais, prescindindo da ratificação estatal de convênios internacionais que os reconhecem.⁷

As modificações e introduções legislativas devem garantir a preservação da dignidade da pessoa humana, consagrada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como buscar alterações e adaptações em busca do equilíbrio das forças de capital e do trabalho.

Por este motivo é que, nas próximas linhas do presente estudo, iremos aprofundar na atual doutrina (conceitos e definições) acerca do teletrabalho, analisar a legislação quanto ao tema no ordenamento jurídico brasileiro e no Direito francês, bem como realizar um comparativo entre estes ordenamentos com o intuito de encontrarmos soluções para a manutenção da segurança jurídica e garantia dos direitos sociais na relação entre o empregador e o empregado.

⁷ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 21.

3. CONCEITO DE TELETRABALHO

O termo *teletrabalho* encontra sua origem na etimologia grega, sendo que “tele” significa distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho à distância, tipo específico, contido neste. Não à toa, o legislador reformista o colocou com requisitos específicos e formalidades intrínsecas à contratação, que o fazem um contrato de tipo especial, conforme veremos em tópico específico.

No regime de teletrabalho, há a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, configurando uma modalidade de trabalho que vai além dos conceitos e experiências de trabalho próprios tradicionais, notadamente aqueles típicos da Revolução Industrial, situando-se, como exposto no tópico anterior, na chamada era da Revolução Informacional.

Com o advento do teletrabalho, vários modelos e paradigmas carecem de uma nova leitura e abordagem, tendo em vista que vez que o trabalho contemporâneo, principalmente em razão do uso de ferramentas de comunicação e tecnologia altamente avançadas, está cada vez mais desterritorializado e atemporal.

Para o exercício do teletrabalho, ao sujeitos da relação de emprego (empresa-empregado) atuam através de mecanismos telemáticos na grande maioria do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e desempenho.

Neste sentido, importante transcrever a lição de Barros sobre o assunto em tela:

*Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.*⁸

⁸ BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213.

Não somente, cabe destacar que o teletrabalho não afasta a relação subordinada, notadamente com a alteração do artigo 6º da CLT, nos idos de 2011, que conferiu a mesma eficácia presencial ao poder diretivo exercido de forma telemática, igualando, neste aspecto em específico, o trabalho presencial ao teletrabalho.

Também nesta senda, some-se a definição de teletrabalho do doutrinador Célio Pereira Oliveira Neto:

[...] o teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da telemática, com flexibilidade de jornada, e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia de gestão do tempo, e em certa medida de suas atividades.⁹

Os pontos positivos a serem destacados sobre o teletrabalho são os seguintes: permite que o trabalhador tenha jornada mais flexível; poupe tempo com deslocamentos e permaneça em maior contato físico com a família; redução de custos da empresa com energia e, em relação à sociedade de uma forma geral, há a diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades e da poluição ambiental.

Noutra borda, a produtividade do empregado é controlada com maior rigor e em tempo real. Não somente, não há uma separação do espaço-tempo dedicado ao trabalho e ao despendido com a família e o lazer. Além disso, o teletrabalho promove o isolamento do empregado, o que dificulta a sua ascensão profissional e desmobiliza e descentraliza a luta sindical por novas conquistas coletivas.

3.1. DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE

Conforme se verá em tópico próprio, a prestação de serviços em regime de teletrabalho no país foi regulamentada no ano de 2017 pela Reforma Trabalhista.

⁹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas efeitos e conformação**. São Paulo: LTR, 2018, p. 89.

Desta forma, o teletrabalho foi positivado em nosso ordenamento jurídico, que trouxe modernas normas para a sua caracterização, duração do trabalho, formalidades contratuais, 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.

Quando da promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), de forma equivocada parte da doutrina brasileira entendeu que a introdução dos artigos 75-A ao 75-E se tratava da legalização do *home office*, o que não é tecnicamente adequado.

Da análise do artigo 75-B da CLT, são elencados requisitos para a configuração do teletrabalho que se distinguem da ativação de trabalho em *home office*, como pode-se observar do disposto no artigo 75-B, verbis:

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.

Verifica-se que o legislador inseriu no ordenamento jurídico brasileiro o requisito do uso obrigatório da tecnologia como condição para a caracterização da modalidade de teletrabalho, o que não se constata em todas as atividades em *home office*.

Nos termos do texto legal, a prestação do serviço em caráter de teletrabalho pode se dar em qualquer lugar, sendo preponderantemente fornecido fora das dependência do empregador, podendo ser prestado da residência do empregado.

Por sua vez, o *home office* se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente, porém de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho. Nem todas as atividades em *home office*

se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho.

No *home office* pode existir uma flexibilização no regime de trabalho presencial, onde o empregado pode prestar o serviço alguns dias em sua residência remotamente. Não precisa constar em contrato individual de trabalho ou aditivo contratual, devendo ser regulado por política interna da empresa.

Ou seja, podemos concluir que o teletrabalho é gênero e o *home office* uma espécie de teletrabalho, quando o trabalho em *home office* utilizar tecnologias de informação e comunicação, não for eventual e não configurar qualquer hipótese de trabalho externo.

Visando trazer respostas mais concretas e embasadas para as inúmeras dúvidas com relação ao teletrabalho, vejamos como o “Velho Mundo” e a França abordaram e regulamentaram o tema.

4. O TELETRABALHO NO CONTEXTO DO DIREITO COMUNITÁRIO EUROPEU

Há quase duas décadas, muito antes do poder legislativo brasileiro iniciar qualquer movimento para regulamentar o regime de teletrabalho, o continente europeu se propôs a positivar no ordenamento de seus atores sociais diversas disposições sobre o regime de teletrabalho, a partir da promulgação do Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002¹⁰.

Os países-membros da União Europeia, também denominados parceiros sociais ou atores sociais, não estão necessariamente vinculados ao acordo, o que deixa a cada Estado membro a escolha de transpô-lo ou não para a sua legislação e regulamentação nacional. Desta forma, a implementação deste acordo varia entre os estados membros da União Europeia.

A implementação do Acordo Europeu de 2002 teve como base os objetivos fixados na Estratégia de Lisboa¹¹ (ou Agenda de Lisboa), plano de desenvolvimento estratégico da União Europeia que visava uma transição para uma economia e sociedade baseadas no conhecimento tecnológico-informacional, assinado em 2000 por seus parceiros sociais no Conselho Europeu Extraordinário de Lisboa.

O Conselho de Lisboa *“nasceu da vontade de dar um novo impulso às políticas comunitárias, num momento em que a conjuntura económica nunca se tinha revelado tão prometedora, na actual geração, para os Estados-Membros da União Europeia.”*¹²

Segundo o Conselho, duas evoluções alteraram profundamente a economia e a sociedade contemporânea: a mundialização da economia e o crescimento acelerado das tecnologias da informação e da comunicação (TIC). Ou seja, os atores sociais europeus logo se aperceberam que, quando mais dotado de

¹⁰ EUROPA. **Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002**. Acessível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR> Acesso em 03/03/2021.

¹¹ EUROPA. **Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (Março de 2000): para uma Europa da inovação e do conhecimento**. Acessível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EN> Acesso em 03/03/2021.

¹² *Ibidem*.

conhecimento atualizado sobre as tecnologias da informação e da comunicação, maior seria o potencial de criação de emprego.

Com base nestes princípios, o Acordo Europeu de 2002 objetivou garantir uma maior segurança aos teletrabalhadores empregados na União Europeia, visando *estabelecer um quadro geral a nível europeu relativo às condições de emprego dos teletrabalhadores e conciliar as necessidades de flexibilidade e segurança partilhadas por empregadores e trabalhadores. Concede aos teletrabalhadores o mesmo nível geral de proteção que os trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da entidade patronal.*¹³

Cumprir destacar que o Acordo aqui analisado estabeleceu, de logo, a isonomia entre os teletrabalhadores e os trabalhadores “tradicionais”, diferenciando-os tão somente na exata medida que o trabalho, que *“poderia ser realizado nas instalações da entidade patronal, é realizado, diuturnamente, fora dessas instalações.*”¹⁴

De igual modo, abordou-se “áreas-chave” que tratam justamente sobre a natureza específica do teletrabalho, que serviu inclusive de norte para a elaboração deste trabalho, quais sejam:

- a) Natureza voluntária do teletrabalho: o teletrabalho pode ser exigido na proposta de trabalho ou pode ser contratado como um acordo voluntário posteriormente, sempre com a anuência do empregado, seja no início ou durante o contrato de trabalho;
- b) Condições de emprego: os teletrabalhadores beneficiam-se dos mesmos direitos que os trabalhadores “tradicionais”, que laboram nas dependências do empregador. Ou seja, já é estabelecida, desde então, a isonomia entre teletrabalhadores e empregados que frequentam o escritório da empresa;

¹³ EUROPA. **Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002**. Acessível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR> Acesso em 03/03/2021.

¹⁴ *Ibidem*.

- c) Proteção de dados: o empregador é responsável por tomar as medidas adequadas para garantir a proteção dos dados utilizados e processados pelo teletrabalhador para fins profissionais;
- d) Privacidade: o empregador respeita a privacidade do teletrabalhador. Se for implementado qualquer tipo de sistema de monitorização, deve ser proporcional ao objetivo do mister;
- e) Equipamentos: tem como regra geral que o empregador é responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário ao teletrabalho regular, a menos que o teletrabalhador utilize o seu próprio equipamento. O empregador é responsável, nos termos da legislação nacional e dos acordos coletivos, pelos custos por perdas e danos do equipamento e dados utilizados pelo teletrabalhador;
- f) Saúde e segurança: o empregador é responsável pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador. A fim de verificar se as disposições aplicáveis em matéria de saúde e segurança estão sendo corretamente aplicadas, o empregador, o sindicato e/ou as autoridades competentes têm acesso ao local de teletrabalho, dentro dos limites da legislação nacional e dos acordos coletivos. Se o teletrabalhador trabalhar em casa, esse acesso está sujeito a notificação prévia e à sua concordância, bem como tem o direito de solicitar visitas de inspeção.;
- g) Organização do trabalho: a carga de trabalho e os padrões de desempenho do teletrabalhador são equivalentes aos de trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador;
- h) Direitos coletivos dos teletrabalhadores: os teletrabalhadores têm os mesmos direitos coletivos que os trabalhadores nas instalações do empregador. Nenhum obstáculo é colocado para se comunicar com os representantes dos trabalhadores.

Da análise das áreas-chave acima descritas, percebe-se que a União Europeia confere ao teletrabalhador todas as garantias sociais conferidas aos trabalhadores formais, além de assegurar o seu livre alvedrio em escolher trabalhar no regime de teletrabalho ou não, a proteção aos seus dados e à sua privacidade, bem como atribuir à empresa os custos com instalação e manutenção de equipamento na residência do teletrabalhador, bem como pela saúde e segurança do trabalhador, além de garantir a isonomia em relação aos trabalhadores “tradicionais” no que atine à carga horária de trabalho e aos seus direitos coletivos.

Entretanto, imperioso assinalar, novamente, que o instrumento do Acordo-Quadro é um marco geral de cooperação entre os parceiros sociais europeus, devendo ser complementado por instrumentos posteriores que implementem seus amplos e modernos dispositivos.

Como se verá no próximo tópico, o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho influenciou diretamente a inclusão da figura do teletrabalho no ordenamento jurídico francês, iniciada em 2005 através do Acordo Nacional Interprofissional e pela Lei Warsman, que introduziu novos dispositivos ao Código do Trabalho Francês, no ano de 2012. Senão vejamos.

5. A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO FRANCÊS

Antes de mais nada, cabe destacar que, na França, o teletrabalho é objeto de legislação diferenciada entre os setores público e privado. Neste trabalho, visando uma maior praticidade, iremos apenas abordar o exercício de regime de teletrabalho no âmbito da iniciativa privada.

O teletrabalho é regulamentado na França, além do Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002, pelo Acordo Interprofissional Nacional de 2005 que, por sua vez, foi transposto para a lei de 22 de março de 2012. Suas disposições estão codificadas nos artigos L. 1222-9 a L. 1222-11 do Código do Trabalho Francês¹⁵.

Através destas disposições, o teletrabalhador francês passa a ter um estatuto jurídico aplicável a empregadores de direito privado, empregados e agentes de entidades públicas contratados em regime de direito privado.

No que se refere aos empregadores abrangidos pelo Acordo Nacional Interprofissional de 19 de julho de 2005, este acordo foi o primeiro a proporcionar um enquadramento nacional e interprofissional para a utilização e implementação do teletrabalho no território francês, estabelecendo os seguintes princípios¹⁶:

- Um quadro voluntário para o empregador e o empregado;
- A proteção dos dados utilizados pelo trabalhador a título profissional a expensas do empregador;
- A celebração de termo aditivo ao contrato de trabalho quando o teletrabalho é instituído após a contratação do trabalhador;
- Fiscalização de quaisquer meios de acompanhamento dos trabalhadores em regime de teletrabalho instituídos pelo empregador (relevância e proporção do objetivo prosseguido, informação e consulta prévias à

¹⁵ FRANÇA. **Código do Trabalho**. Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-03-04/ Acesso em 04/03/2021.

¹⁶ FRANÇA. **Legislação francesa sobre o teletrabalho**. Acessível em <http://www.teletravailler.fr/le-teletravail/legislation/legislation-francaise> Acesso em 04/03/2021.

comissão de empresa ou, na sua falta, representantes dos trabalhadores, informação prévia do teletrabalhador);

- As modalidades de aplicação em lugar do teletrabalho das disposições aplicáveis no local de trabalho em matéria de saúde ocupacional;
- A definição da organização do teletrabalho de acordo com a legislação francesa, os acordos coletivos e as regras da empresa.
- A definição de medidas para evitar o isolamento do trabalhador em teletrabalho por parte do empregador,
- Beneficia, para os trabalhadores em situação de teletrabalho, dos mesmos direitos coletivos e de formação que os trabalhadores que desenvolvem a sua atividade nas instalações da empresa.

Da análise dos princípios acima declinados, percebe-se que o Acordo Europeu sobre o teletrabalho muito se assemelha com os princípios do Acordo Nacional Interprofissional de 2005 que, em 2012, foi positivado no Código do Trabalho Francês.

Nesta seara, devemos então analisar pormenorizadamente a legislação francesa no que atine ao exercício de trabalho em regime de teletrabalho, mais especificamente os artigos L1222-9, L1222-10 e L1222-11 do Código do Trabalho Francês, que seguirão transcritos e esmiuçados abaixo:

Artigo L1222-9

I.- Sem prejuízo da aplicação, se for caso disso, do disposto neste código de proteção ao trabalhador domiciliar, o teletrabalho é qualquer forma de organização do trabalho em que o trabalho que também poderia ter sido realizado nas instalações do empregador seja realizado por um trabalhador externo de forma voluntária, utilizando tecnologias de informação e comunicação.

Considera-se teletrabalhador, na acepção desta seção, qualquer funcionário da empresa que realize, seja no ato da contratação ou posteriormente, teletrabalho conforme definido no primeiro parágrafo deste I.

O teletrabalho é constituído por convenção colectiva ou, na sua falta, por carta da entidade patronal após consulta do comité social e económico, se o houver.

Na falta de convenção coletiva ou alvará, quando o empregado e o empregador concordam com o teletrabalho, formalizam o seu acordo por qualquer meio. Quando o pedido de recurso ao teletrabalho for apresentado por trabalhador com deficiência referido no artigo L. 5212-13 deste código ou por cuidador familiar referido no artigo L. 113-1-3 do código de ação social e famílias, o empregador justifica a sua decisão de recusa, se aplicável.¹⁷

Os dois primeiros parágrafos do item I do artigo L1222-9 conceituam e definem os elementos caracterizadores do exercício de teletrabalho, destacando a forma voluntária da contratação, e que se utilizam, por óbvio, de tecnologias de informação e comunicação para o desempenho do trabalho, que poderia igualmente ser realizado nas dependências da empresa, bem como coloca em pé de igualdade o trabalhador que realiza o teletrabalho desde o início do contrato de trabalho com aquele que passou a trabalhar em teletrabalho após a sua contratação.

Os dois últimos parágrafos do item acima transcrito determinam que o regime de teletrabalho deve ser constituído através de convenção coletiva de trabalho, podendo ser substituído por carta de entidade patronal e, na ausência destes dois, poderá ser formalizado entre empregador e empregado por qualquer meio, podendo ser por mero contrato individual de trabalho.

Já o item II do artigo L1222-9 assim estabelece:

II.- A convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, a carta redigida pelo empregador especifica:

1 ° As condições de passagem ao teletrabalho, nomeadamente em caso de episódio de poluição a que se refere o artigo L. 223-1 do Código do Ambiente, e as condições de regresso à execução do contrato de trabalho sem teletrabalho;

¹⁷ FRANÇA. **Código do Trabalho.** Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-03-04/ Acesso em 04/03/2021.

2 ° Os termos de aceitação pelo trabalhador das condições de implementação do teletrabalho;

3 ° Os métodos de controle do tempo de trabalho ou de regulação da carga de trabalho;

4 ° A determinação dos intervalos de tempo durante os quais o empregador pode habitualmente contactar o trabalhador através do teletrabalho;

5 ° As condições de acesso dos trabalhadores com deficiência a uma organização de teletrabalho, em aplicação das medidas previstas no artigo L. 5213-6¹⁸.

Em linhas gerais, temos que o item acima transcrito elenca, em seus parágrafos, as especificações para a contratação na modalidade teletrabalho que, como dito acima, pode ser feita via convenção coletiva ou contrato individual de trabalho.

Cabe destacar os parágrafos 3º e 4º deste item, que determinam a obrigatoriedade de definição dos meios de fixação e controle da jornada de trabalho no bojo do contrato, bem como a determinação dos intervalos de tempo durante os quais o empregador pode habitualmente contactar o trabalhador através do teletrabalho.

Tais dispositivos são de extrema importância para que a jornada de trabalho pactuada entre empresa e empregado seja respeitada, tendo em vista que o salário do colaborador está umbilicalmente ligado à sua carga de trabalho, devendo ser devidamente controlada por meio das mesmas tecnologias que permitem que o teletrabalhador desenvolva plenamente seu mister dentro de sua residência, respeitados os limites de horário para a sua ativação.

Complementando os parágrafo 3º e 4º do item II do artigo L1222-9 do Código do Trabalho Francês, imperioso transcrever o quanto expresso no artigo 9º do Acordo Nacional Interprofissional de 2005, *virgulaten*:

¹⁸ *Ibidem*.

Artigo 9

Organização do Trabalho

O teletrabalhador gerencia a organização do seu tempo de trabalho como parte da legislação aplicável, acordos coletivos e normas societárias.

Carga de trabalho, padrões de produção e critérios de desempenho exigidas do teletrabalhador devem ser equivalentes às dos funcionários em trabalho comparável nas instalações do empregador. Pontos de benchmarks meios idênticos aos usados na empresa são dados em teletrabalhador. A carga horária e os prazos, avaliados de acordo com os mesmos métodos que os usados para o trabalho realizado no instalações da empresa, devem, em particular, permitir ao teletrabalhador cumprir a legislação relativa ao horário de trabalho e principalmente as horas máximas de trabalho e períodos de descanso.

O empregador garante que as medidas sejam tomadas para evitar o isolamento do teletrabalhador em relação aos demais funcionários da empresa. Nisso Na verdade, o teletrabalhador deve poder se encontrar regularmente com seus superiores.

O teletrabalhador também deve ser capaz de se reunir regularmente colegas e têm acesso a informações e atividades sociais da empresa. Ele se beneficia das mesmas entrevistas profissionais que os outros funcionários da empresa. Está sujeito às mesmas políticas de avaliação do que esses outros funcionários.¹⁹

Com efeito, depreende-se da leitura do artigo acima transcrito que a legislação francesa, no que atine à fixação, controle e fiscalização do horário de trabalho, também equipara o teletrabalhador com o trabalhador que desempenha suas atividades nas dependências da empresa, garantindo assim que haja um limite certo e determinado para o início e fim da jornada de trabalho, especificações que são essenciais para a manutenção da qualidade de vida do empregado em teletrabalho.

Arrematando o artigo L1222-9 do Código do Trabalho Francês, trasladamos o seu item III, *in verbis*:

¹⁹ FRANÇA. **Acordo Nacional Interprofissional de 2005**. Acessível em: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l> Acesso em 04/03/2021.

III.- O teletrabalhador tem os mesmos direitos que o trabalhador que exerce a sua atividade nas instalações da empresa.

O empregador que recusar conceder o benefício do teletrabalho a trabalhador que ocupe cargo elegível para a modalidade de organização de teletrabalho nas condições previstas em convenção coletiva ou, na sua falta, no contrato, deve justificar a sua resposta.

A recusa em aceitar um cargo de teletrabalhador não é motivo para rescindir o contrato de trabalho.

O acidente ocorrido no local onde se realiza o teletrabalho durante o exercício da atividade profissional do teletrabalhador é considerado acidente de trabalho na acepção do artigo L. 411-1 do Código da Seguridade Social.²⁰

Conforme já mencionado neste trabalho, tanto no Âmbito do Acordo Europeu de 2002 sobre o teletrabalho quanto ao Acordo Nacional Interprofissional de 2015, o legislador francês positivou em seu ordenamento jurídico a justa isonomia de direitos entre o teletrabalhador e o empregado que se desloca para a empresa para exercer o seu labor. Ou seja, trata-se de dispositivo legal que garante aos teletrabalhadores os mesmos direitos sociais dos trabalhadores tradicionais, duramente conquistados por séculos de luta de classes.

Importante destacar, no segundo parágrafo do item III, a necessidade de justificativa por parte do empregador que se negar a converter o trabalhador para a modalidade de teletrabalho quando este ocupa cargo compatível com a modalidade. No parágrafo seguinte, consta dispositivo de proteção de emprego caso o empregado recuse aceitar um cargo de teletrabalhador, não configurando justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho.

No último parágrafo do item III, é atribuída à empresa a responsabilidade de acidente ocorrido no local de exercício do teletrabalho, se equiparando ao acidente típico de trabalho previsto no artigo L411-1 do Código da Seguridade Social Francês que, por sua vez, dispõe como segue:

²⁰ *Ibidem*

Artigo L411-1

Considera-se acidente de trabalho, qualquer que seja a causa, o acidente decorrente do trabalho ou no decorrer do trabalho a qualquer empregado ou trabalhador, a qualquer título ou lugar, a um ou vários empregadores ou dirigentes empresariais.²¹

Em outras palavras, é assegurado ao teletrabalhador os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais em caso de acidente de trabalho ocorrido durante o exercício do teletrabalho.

Pois bem, passemos então à análise detalhada do artigo L1222-10 do Código do Trabalho Francês, que estabelece as obrigações do empregador para com o teletrabalhador, além das determinações contidas na lei trabalhista comum do país, *ipsis litteris*:

Artigo L1222-9

Além de suas obrigações de acordo com a lei comum para com seus empregados, o empregador é obrigado, em relação ao empregado teletrabalhador:

1 ° Informar o colaborador de qualquer restrição ao uso de equipamentos ou ferramentas de informática ou de serviços de comunicação eletrônica e das penalidades em caso de descumprimento de tais restrições;

2 ° Dar-lhe prioridade para ocupar ou retomar cargo sem teletrabalho que corresponda às suas habilitações e competências profissionais e informá-lo da disponibilidade de cargo desta natureza;

3 ° Organizar uma reunião anual que incida nomeadamente sobre as condições de trabalho do trabalhador e o seu volume de trabalho.²²

Verifica-se que o artigo acima transcrito dispõe sobre obrigações “acessórias” do empregador em face do empregado, que visa estabelecer limites ao uso dos

²¹ FRANÇA. **Código da Seguridade Social.** Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006073189/2021-03-04/ Acesso em 04/03/2021.

²² FRANÇA. **Código do Trabalho.** Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-03-04/ Acesso em 04/03/2021.

equipamentos e ferramentas de trabalho fornecidos pela empresa, com as devidas sanções em caso de descumprimento, bem como dar preferência ao teletrabalhador em caso de possível retomada do trabalho nas dependências do empregador, além de conferir uma reunião anual que, digamos, revise as condições de trabalho do teletrabalhador e o seu volume de trabalho.

Por fim, temos que o Artigo L1222-11 do Código de Trabalho Francês, introduzido ao mencionado *codex* em 2012, contém uma redação que, em plena pandemia global ocasionada pela transmissão global do COVID-19, nos faria acreditar que estamos diante de uma profecia:

Artigo L1222-11

*Em caso de circunstâncias excepcionais, designadamente de ameaça de epidemia, ou de força maior, a implementação do teletrabalho pode ser considerada como uma adaptação do posto de trabalho necessária para permitir a continuidade da atividade da empresa e garantir a proteção dos funcionários.*²³

Vejam que, já em 2012, o legislador francês visou proteger, em casos de pandemia, a continuidade da relação entre o trabalhador e a empresa, estabelecendo que é plenamente aceitável a adaptação do posto de trabalho para o teletrabalho para que seja evitada a interrupção do contrato de trabalho, assegurando a proteção do trabalhador e flexibilizando o exercício do *jus variandi* por parte do empregador. Para tanto, é necessário que um decreto seja emitido para que esta disposição se torne totalmente aplicável.

Noutra borda, das disposições constantes no Acordo Nacional Interprofissional de 2005 que não foram transpostas para o Código de Trabalho Francês em 2012, faz-se oportuno destacar alguns artigos, a começar pelo 7º, que dispõe sobre os custos com a instalação e manutenção de equipamentos para o desempenho do teletrabalho, que segue transcrito abaixo:

²³ *Ibidem.*

Artigo 7

Equipamento de trabalho

Quando o teletrabalho ocorre em casa, na conformidade das instalações elétricas e locais de trabalho, o empregador fornece, instala e mantém o equipamento necessário para o teletrabalho. Se, excepcionalmente, o teletrabalhador usa seu próprio equipamento, o empregador garante a sua adaptação e manutenção.

O empregador assume, em todos os casos, os custos diretamente gerados por este trabalho, especialmente aqueles relacionados à comunicação.

O empregador fornece ao teletrabalhador um serviço de suporte adequado técnico.

O empregador assume a responsabilidade, de acordo com o disposto em força, custos associados à perda ou deterioração de equipamentos e dados usados pelo teletrabalhador.

Em caso de avaria ou mau funcionamento do equipamento de trabalho, o teletrabalhador deve notificar imediatamente a empresa de acordo com os termos e condições por ele estabelecidos.

O teletrabalhador cuida do equipamento que lhe é confiado²⁴.

Em linhas gerais, o artigo 7º do ANI francês elenca os direitos e deveres tanto do teletrabalhador quanto do empregador no que atine à utilização do equipamento de trabalho, restando estabelecido que, em todos os casos, os custos diretamente relacionados ao teletrabalho, notadamente aqueles ligados à comunicação, serão sempre arcados pela empresa contratante.

Já em relação aos direitos coletivos, cabe destacar o artigo 11 do citado Acordo Nacional que, mantendo a linha igualitária e garantidora de direitos sociais, confere a isonomia dos teletrabalhadores em relação aos trabalhadores tradicionais, notadamente no que atine ao acesso às informações e publicações dos sindicatos, bem como o direito a voto e lançamento de candidatura nas eleições para representantes dos trabalhadores, *in verbis*:

²⁴ FRANÇA. **Acordo Nacional Interprofissional de 2005**. Acessível em: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l> Acesso em 04/03/2021.

Artigo 11

Direitos coletivos

Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos coletivos dos funcionários que trabalham nas instalações da empresa, em particular no que diz respeito à sua relação com representantes dos empregados e acesso a informações sindicais, incluindo através de intranets dos sindicatos sob as mesmas condições que outros funcionários.

Eles se beneficiam das mesmas condições de participação e elegibilidade para eleições para órgãos representativos dos trabalhadores. Teletrabalhadores fazem parte, como outros funcionários, da força de trabalho da empresa tidos em consideração para a determinação dos limites. O estabelecimento para o qual o teletrabalhador será anexado para exercer seus direitos coletivos é especificado no documento previsto no artigo 2º acima.

O conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os representantes do pessoal no as empresas que os possuem são informadas e consultadas sobre a introdução de teletrabalho e quaisquer alterações feitas nele.

Os teletrabalhadores são identificados como tal no registro único de pessoal.²⁵

Portanto, como amplamente visto neste capítulo, tem-se que, no setor privado francês, o teletrabalho é regido pelo Acordo Nacional Interprofissional de 2005, que teve boa parte de seus dispositivos transpostos para o Código do Trabalho Francês, valendo lembrar que estes dispositivos são complementados por acordos de sucursais ou empresas sobre teletrabalho, objetivando oferecer aos empregadores maior flexibilidade na implantação do teletrabalho, de modo a atender as especificidades e vicissitudes de cada área de atuação da economia.

Passemos então à análise da legislação e doutrina brasileira quanto ao tema de teletrabalho.

²⁵ *Ibidem.*

6. TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO E AS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13467/2017)

Visando contextualizar a relevância do estudo contínuo do instituto do teletrabalho, é necessário compreender as circunstâncias que foram determinantes para o seu crescimento e difusão na sociedade contemporânea.

Emília Simeão Albino Sako leciona:

A nova sociedade é marcada pela produção, transmissão e gestão da informação e do conhecimento. Textos, sons e imagens são transmitidos de forma integrada por meio de um sistema informático de alta capacidade e com número ilimitado de aplicações agrupadas sob a denominação de multimídia. A sociedade industrial transmuda-se para a sociedade informacional. As novas tecnologias representam a força motriz da sociedade, economia, política e cultura.²⁶

Vivemos atualmente na chamada sociedade pós-industrial, de modo que o trabalho imaterial, desvinculado do ambiente da empresa, seja em escritório, fábrica ou indústria, ganhou força nas últimas décadas, tornando a mão de obra intelectual cada vez mais valorizada e os processos produtivos cada vez mais informatizado.

A título de exemplo, tomemos como parâmetro uma modalidade de prestação de serviços que se adapta aos moldes do teletrabalho com facilidade: o *telemarketing*. Os únicos instrumentos indispensáveis para o desempenho este tipo de atividade são um aparelho de telefone e um funcionário operador. Ou seja, a prestação do referido serviço em telecentros ou mesmo na residência do empregado se mostra totalmente viável.

No que toca à legislação brasileira, o trabalho à distância foi disciplinado, de forma discreta, pela primeira vez, em 1943, com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, o art. 6º da CLT apenas determinou que o trabalho

²⁶ SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Revista TST, Brasília, vol. 78, setembro de 2012.

exercido no estabelecimento empresarial e o exercido no domicílio do trabalhador são equiparados, desde que haja a caracterização da relação de emprego, o que não acrescentou muito ao ordenamento jurídico brasileiro, *in verbis*:

Art. 6º - 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. (Texto original da CLT)

Posteriormente, com a edição da Lei 12.551, de 2011, houve uma tentativa de ampliar esta regulamentação, considerando não apenas o trabalho exercido no domicílio do trabalhador, mas também as demais formas de trabalho à distância.

Com a nova redação dada ao art. 6º da CLT pela referida lei, pode-se dizer que a equiparação entre a subordinação jurídica presencial e a virtual apenas deixou explícita uma informação que se extrai dos próprios conceitos legais de empregado e empregador, qual seja, a imprescindibilidade da caracterização da relação de emprego para que possa ser exercida a subordinação jurídica, nestes termos:

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)

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)

Note-se que o parágrafo único do artigo 6º da CLT foi introduzido pela Lei 12.551 de 2011 para deixar muito claro no ordenamento jurídico brasileiro que os meios informacionais e de comunicação se prestam ao mesmo papel dos meios pessoais e diretos de comando, tradicionalmente praticados dentro das dependências das empresas, fábricas e escritórios.

Por fim, a Lei n.13.467, de 2017, que acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 62 e introduziu os arts. 75-A ao 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho, pode ser vista como uma nova tentativa de maior regulamentação do teletrabalho, mas que também deixa a desejar no quesito de ampla normatização.

Chega-se a esta conclusão pela análise dos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, ao passo que o contrato de trabalho é o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de teletrabalho será regida, e não a lei, o que faz com que o empregador possua grande margem de discricionariedade, propiciando inclusive uma relação de trabalho arbitrária, conforme se verá a seguir.

Cabe a nós, portanto, destrinchar os novos dispositivos legais trazidos pela Reforma Trabalhista, ponto a ponto, a fim de aprofundar a análise destes novos elementos da legislação trabalhista brasileira.

Ab initio, nos cabe destacar a introdução do teletrabalho como regra excetiva à fixação, controle e fiscalização do horário de trabalho, no rol expresso no artigo 62 do texto consolidado, *ipsis litteris*:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

*III – os **empregados em regime de teletrabalho.** (grifamos)*

O artigo 62 da CLT foi modernizado já na década de 90 do século passado, através da Lei 8.966/1994, alterando a redação das duas hipóteses de regime de trabalho que não abrangem o controle de horário previsto na Seção II do Capítulo II do Título II da CLT, que determinam que não estão sujeitos a controle de horário os trabalhadores que se ativam em labor externo, sem qualquer possibilidade de

controle de jornada, bem como os gerentes e empregados que atuem em cargo de elevada fidúcia empresarial, conhecido popularmente como cargo de confiança.

Ora, o legislador trabalhista da década de 90 foi assertivo e muito feliz ao retirar os trabalhadores externos que desempenham seu mister de forma incompatível com a fixação, controle e fiscalização da jornada de trabalho, tendo em vista que tais trabalhadores possuem ampla autonomia para organizar suas atividades, montar sua rotina de trabalho e produzir da maneira mais eficiente possível, atendidas as diretrizes da companhia.

De igual modo, é perfeitamente plausível que aqueles empregados que exercem cargo de gestão em prol de uma empresa, os chamados cargos de confiança, também sejam excluídos da regra geral de controle de jornada prevista nos artigos 58 e seguintes da CLT, posto que, ao desempenhar tal função, o colaborador possui uma equipe de subordinados e amplos poderes de mando e gestão, o que o confunde com os poderes do próprio empregador, razão pela qual o controle de jornada deste empregado não deve ser realizado.

Ou seja, para as duas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62, quais sejam, labor externo incompatível com controle de jornada e cargo de gestão, conclui-se que de fato há plena coerência na aplicação destes dispositivos no mundo real do mercado de trabalho.

Entretanto, o mesmo não pode se dizer acerca do teletrabalho. Ao incluir o regime de teletrabalho como exceção à regra de fixação e controle da jornada de trabalho, o legislador reformista ignora por completo que os próprios meios telemáticos e informacionais utilizados pelo trabalhador podem ser perfeitamente utilizados pelo empregador para o controle de jornada, através de aplicativos, *sites* e sistemas próprios de cada empresa, que se utilizam o *login* e *logout* para iniciar e finalizar o expediente dos empregados, o que permitiria o controle de sua jornada.

Digno de nota que, ao incluir o teletrabalho na regra excetiva do artigo 62, estabeleceu-se que o teletrabalhador não registrará horário e não terá direito ao adicional de horas extras, o que abre amplo caminho para as empresas poderem

explorar o trabalhador médio, notadamente aqueles que desempenham funções intrinsecamente operacionais, estando descobertos de qualquer regulamentação de seu horário de trabalho, dificultando o seu direito aos momentos de descanso e lazer, bem como à percepção de remuneração extra em caso de labor que ultrapasse a jornada legal, o que gera considerável insegurança jurídica para os teletrabalhadores, notadamente aqueles que desempenham funções mais “simplórias”, por assim dizer.

Abordemos então o capítulo inteiramente dedicado ao teletrabalho, oportunamente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, a famigerada Reforma Trabalhista, compreendidos entre os artigos 75-A e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 75-A assim dispõe:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

O dispositivo acima transcrito tem caráter meramente genérico, muito similar aos artigos primeiros de diversas leis específicas, sendo inclusive desnecessária a sua edição, haja vista o capítulo inteiro versar sobre teletrabalho. É como se fosse o Capítulo II do Título II da CLT estabelecendo que “*o presente capítulo regerá as regras atinentes à duração do trabalho*”. Ou seja, totalmente desnecessário.

Já o artigo 75-B positivou o conceito de teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, *in verbis*:

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 *caput* do artigo aqui transladado elenca os elementos caracterizadores do teletrabalho, já apresentados pela doutrina e reiteradamente enfatizado no presente estudo. Cumpre destacar que o legislador estabelece a diferença entre teletrabalhador e trabalhador externo, sendo certo que se trata de institutos distintos.

Com relação ao parágrafo único do artigo 75-B da CLT, é de grande valia a ressalva ali expressa, pois o fato de o empregado remoto comparecer à empresa para desempenho de tarefas específicas de fato não altera a natureza do contrato. Tais encontros nas dependências das empresas, como reuniões e treinamentos, podem inclusive se dar com rotina, devendo apenas tais condições estarem previstas no contrato entre as partes, conforme estabelece o artigo 75-C, *virgulaten*:

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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

No *caput* do dispositivo aqui analisado é determinado que a contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho, bem como devem ser pormenorizadas as atividades que serão realizadas pelo colaborador. Ou seja, além de especificar as atividades que serão desempenhadas, a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho escrito, não sendo permitida sua contratação na forma tácita, conforme se verá na análise do artigo 75-D.

O parágrafo 1º do artigo 75-C determina que, acaso seja alterado o regime de trabalho, de presencial para o teletrabalho, opção que pode surgir durante o contrato

tradicional de trabalho, tal alteração deve ser necessariamente registrada em aditivo contratual, bem como deve haver acordo mútuo entre empresa e empregado, não podendo ser simplesmente imposta pelo empregador.

Por outro lado, o parágrafo 2º dispõe que a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, porém a empresa deve proceder o aviso prévio mínimo de 15 dias, também a ser expresso e escrito em aditivo contratual, visando permitir tempo de transição para a modalidade presencial.

Da leitura do artigo 75-C, conclui-se que o exercício de teletrabalho não gera direito adquirido, podendo ser revertido pelo empregador, nos limites da necessidade e do interesse organizacional, em pleno e regular exercício do *jus variandi*.

O próximo artigo da CLT a ser analisado é o que comporta mais críticas, tanto da doutrina quanto da jurisprudência. Estamos falando do artigo 75-D, nestes termos:

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O artigo acima transcrito é simplesmente absurdo. Ao estabelecer que será objeto de previsão específica em contrato de trabalho a responsabilidade com aquisição, manutenção, fornecimento dos equipamentos telemáticos e da infraestrutura necessários ao trabalho prestado em prol da empresa, bem como eventuais reembolsos das despesas arcadas pelo empregado, o legislador reformista pratica uma clara afronta ao artigo 2º da CLT, que homenageia o princípio da alteridade, *in verbis*:

*Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (grifamos)*

Nada mais descabido. É amplamente sabido no mundo do Direito do Trabalho que o empregado é a figura hipossuficiente da relação de emprego, sendo certo que sobre este não deve recair nenhuma obrigação inerente aos custos e riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa. Como pode o legislador simplesmente “abstrair” por completo as obrigações da companhia com os riscos do negócio, ao passo que é de inteira responsabilidade da empresa a assunção dos custos e riscos da atividade desenvolvida? Lamentável.

Não somente, ao contratar o empregado na modalidade de teletrabalho, é certo que haverá aumento nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet da residência do teletrabalhador, que devem ser arcadas, na exata medida deste aumento, pela empresa contratante.

Já o parágrafo único do artigo 75-D exclui tais despesas, bem como os equipamentos adquiridos, da remuneração do empregado, afastando acertadamente a sua natureza salarial, como acontece com os benefícios previstos no parágrafo 2º do artigo 458 da CLT, *ipsis litteris*:

Art. 458. (omissis)

§ 1º (omissis)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

Em relação à segurança e saúde do trabalhador, o artigo 75-E arremata o capítulo específico sobre o teletrabalho, versando sobre a obrigação da empresa na instrução pormenorizada, expressa e detalhada, visando evitar a doenças e acidentes de trabalho, nestes termos:

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Temos aqui mais um capítulo necessário e, ao mesmo tempo, extremamente delicado para se tratar. Um dos grandes desafios inerentes ao regime de teletrabalho é justamente o controle e certificação de um saudável ambiente laboral, devendo seguir os ditames de equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial, atribuição intrínseca ao empregador, conforme o *caput* acima transcrito.

Nesta toada, verifica-se que o legislador reformista mantém a lógica da CLT, que, em seu artigo 157, determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, educando-os para a precaução, *virgulaten*:

Art. 157 – Cabe às empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

No entanto, há que se destacar que este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do trabalho não pode se resumir tão somente à elaboração e entrega ao colaborador de um manual de boas práticas, genéricas e engessadas. Muito pelo contrário, a instrução a que alude o *caput* do artigo 75-E deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador.

Outrossim, nada impede que, de tempos em tempos, o empregador realize a inspeção do ambiente laboral do teletrabalhador, assim como deva existir a constante reciclagem de cursos visando a prevenção de acidentes e doenças laborais decorrentes.

Por fim, no âmbito da Reforma Trabalhista no que atine ao teletrabalho, houve a inserção do artigo 611-A à CLT, que determina que as normas previstas no acordo ou convenção coletiva irão prevalecer sobre o texto de lei em variados aspectos, restando o teletrabalho incluído neste rol, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(omissis)

*VIII - **teletrabalho**, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;*

Como sabido, a Lei 13.467/2017 instituiu na legislação trabalhista brasileira o instituto da supremacia do acordado sobre o legislado sobre diversos temas, incluso o teletrabalho que, em um eventual conflito de disposições entre os instrumentos coletivos e o quanto estabelecido em lei, sairá privilegiado e atendido o quanto expresso nos acordos e convenções coletivas, em detrimento do texto legal.

Esta novel figura do Direito do Trabalho não será explorada neste estudo, tendo em vista que sua constitucionalidade segue sendo questionada nos Tribunais

Superiores, aliado ao fato de que não se trata de um tema com influência direta nas conclusões a serem alcançadas neste trabalho científico.

Por fim, também a título de esclarecimento, não iremos abordar os aspectos da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que editou uma série de dispositivos atinentes ao teletrabalho em razão da pandemia global do COVID-19, tendo em vista que sua vigência se encerrou em 19 de julho de 2020, não sendo positivada no ordenamento jurídico brasileiro através de projeto de lei, sendo certo que o país perdeu uma boa oportunidade para conferir ainda mais segurança jurídica ao instituto do teletrabalho.

Superada a análise da lei específica do Brasil e da França sobre o interessante tema do teletrabalho, passemos então a estabelecer um pormenorizado comparativo entre as leis destes dois países, necessários para encontrarmos soluções práticas e perenes neste lado do hemisfério terrestre.

7. PRINCIPAIS SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE O DIREITO BRASILEIRO E O DIREITO FRANCÊS NO REGIME DE TELETRABALHO

7.1. FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Iniciemos o necessário comparativo entre o Direito francês e o Direito brasileiro com a forma de contratação em regime de teletrabalho, seja desde o início ou durante o contrato de trabalho.

Como visto no tópico 4 do presente estudo, a legislação francesa determina que o regime de teletrabalho deve ser constituído através de convenção coletiva de trabalho, podendo ser substituído por carta de entidade patronal e, na ausência destes dois, poderá ser formalizado entre empregador e empregado por qualquer meio, o que nos leva a crer que pode ser avençado por contrato individual de trabalho, *in verbis*:

Artigo L1222-9

(...)

O teletrabalho é constituído por convenção colectiva ou, na sua falta, por carta da entidade patronal após consulta do comité social e económico, se o houver.

*Na falta de convenção coletiva ou alvará, quando o empregado e o empregador concordam com o teletrabalho, **formalizam o seu acordo por qualquer meio.**²⁷*

A lei francesa diverge da lei brasileira pelo fato de que, ao passo que a prioridade de contratação na França é a pactuação através de convenção coletiva ou carta do sindicato patronal para, por exclusão, admitir legalmente o contrato de trabalho como meio válido de contratação, o artigo 75-B da CLT determina que a contratação em regime de teletrabalho se dará precipuamente mediante contrato individual de trabalho, nestes termos:

²⁷ FRANÇA. Código do Trabalho. Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-03-04/ Acesso em 04/03/2021.

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.

Por sua vez, quando o regime de teletrabalho é adotado no decorrer do contrato de trabalho, ou seja, quando há a transição do trabalho presencial para o teletrabalho, ambos os ordenamentos jurídicos determinam que deve haver mútuo acordo de vontades entre patrão e empregado.

O parágrafo primeiro do artigo acima transcrito estipula que “*poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*”, ao passo que o item 1 do artigo L1222-9 do Código de Trabalho Francês destaca o termo “*de forma voluntária*” na descrição do teletrabalho, bem como, neste mesmo dispositivo, ressalta: “*quando o empregado e o empregador concordam com o teletrabalho*”.

Neste mesmo sentido, se não houvesse o encerramento da vigência da Medida Provisória 927/2020 ou ao menos a sua conversão em lei ordinária, seríamos capazes de estabelecer outro paralelo entre os países aqui estudados quando se trata de conversão do trabalho tradicional para o regime de teletrabalho, em casos excepcionais de epidemia. Explica-se.

Em tons proféticos e instituído em 2012, o ordenamento jurídico francês determinou que, em casos de pandemia, é plenamente aceitável a adaptação do posto de trabalho para o teletrabalho, visando principalmente evitar a interrupção do contrato de trabalho, assegurando a proteção do trabalhador e flexibilizando o exercício do *jus variandi* por parte do empregador.

Como assinalado no tópico anterior, o Direito brasileiro perdeu uma excelente oportunidade de consolidar a matéria em seu ordenamento jurídico, também para proteger e garantir condições de trabalho em regime de teletrabalho, porém, tendo em vista o encerramento da vigência da Medida Provisória que versava sobre o tema (927/2020), nos encontramos desamparados neste aspecto.

Noutra borda, quando o sentido da transição de modalidades de trabalho é o inverso, ou seja, quando há a mudança de regime do teletrabalho para o regime tradicional presencial de labor, a legislação francesa é omissa quanto ao tema, apenas dispõe no artigo L1222-9 do Código de Trabalho Francês que a convenção coletiva ou o contrato individual de trabalho especificará “*as condições de regresso à execução do contrato de trabalho sem teletrabalho;*”²⁸

Em outras palavras, eventuais condições de transição do regime de teletrabalho para o tradicional serão regidas pelo instrumento formador do contrato de trabalho. Já na lei brasileira prioriza o exercício do *jus variandi* por parte do empregador, determinando, no parágrafo segundo do artigo 75-C, que será possível “*a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*”

Aliado à homenagem ao princípio do *jus variandi*, temos ainda que o legislador estabelece o prazo mínimo de 15 (quinze) dias entre a comunicação e a efetiva transição do empregado para o regime clássico de trabalho, devidamente registrado via aditivo de contrato de trabalho.

7.2. CUSTOS COM A ATIVIDADE EM TELETRABALHO

Neste ponto, a legislação brasileira é, com razão, motivo de críticas e há uma clara violação ao princípio da alteridade, insculpido no artigo 2º do texto consolidado, ao mesmo tempo que a lei francesa respeita plenamente o instituto aqui defendido.

O artigo 75-D da CLT determina que “*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.*”

²⁸ *Ibidem*

Em outros termos, tem-se que o artigo acima transcrito estabelece que a responsabilidade com os custos do desempenho direto do teletrabalho será objeto de negociação entre patrão e empregado, devendo fazer parte do contrato escrito de trabalho. Ora, partindo do pressuposto de que a o empregado é parte manifestamente hipossuficiente na relação de emprego, é comezinho que sobre este não deve recair nenhuma obrigação inerente aos custos e riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Ao incluir a disposição contida no artigo 75-D, em que faculta às partes da relação de emprego a negociação sobre os custos de instalação e manutenção de equipamentos telemático para o desempenho do teletrabalho, e sabendo-se que não há um equilíbrio objetivo na relação entre empregado e empregador, o legislador, além de aviltar frontalmente o princípio da alteridade, positivado em nosso ordenamento jurídico no artigo 2º do texto consolidado, desempenha também um papel de desequilíbrio na relação de emprego a ser travada.

Ora, tendo em vista que nada impede ao empregador, na entrevista de emprego, visando economizar dinheiro, indagar ao candidato à vaga se este possui computador pessoal, escrivaninha e cadeira ergonômica para o exercício do trabalho, colocando o trabalhador brasileiro em uma posição extremamente desconfortável, já que se encontra em busca de emprego para a sua subsistência, e de fato nada garante que, acaso a resposta para a pergunta da empresa seja negativa, tal fato seja um fator impeditivo de sua contratação.

Ou seja, ao tentar colocar o empregador e empregado em pé de igualdade, o legislador, na realidade, introduziu um desequilíbrio na relação de emprego a ser travada entre estes sujeitos, tendo em vista que a empresa pode simplesmente impor que o candidato à vaga já possua computador pessoal, acesso ilimitado à *internet*, bem como o mobiliário para exercer o seu mister.

Por outro lado, no âmbito da legislação francesa, o Acordo Nacional Interprofissional de 2015, em seu artigo 7, dispõe sobre os custos com as instalação e manutenção de equipamentos para o desempenho do teletrabalho, que segue transcrito abaixo:

Artigo 7

Equipamento de trabalho

Quando o teletrabalho ocorre em casa, na conformidade das instalações elétricas e locais de trabalho, o empregador fornece, instala e mantém o equipamento necessário para o teletrabalho. Se, excepcionalmente, o teletrabalhador usa seu próprio equipamento, o empregador garante a sua adaptação e manutenção.

O empregador assume, em todos os casos, os custos diretamente gerados por este trabalho, especialmente aqueles relacionados à comunicação.

O empregador fornece ao teletrabalhador um serviço de suporte adequado técnico.

O empregador assume a responsabilidade, de acordo com o disposto em força, custos associados à perda ou deterioração de equipamentos e dados usados pelo teletrabalhador.

Em caso de avaria ou mau funcionamento do equipamento de trabalho, o teletrabalhador deve notificar imediatamente a empresa de acordo com os termos e condições por ele estabelecidos.

O teletrabalhador cuida do equipamento que lhe é confiado²⁹.

Na lei francesa, o princípio da alteridade é plenamente respeitado, já que determina que, em todos os casos, os custos diretamente relacionados ao teletrabalho, notadamente aqueles ligados à comunicação remota, elemento indispensável para a caracterização deste regime de trabalho, serão sempre assumidos pela empresa contratante.

Vale lembrar que o Acordo Nacional acima transcrito serviu de base para as relevantes introduções legislativas quanto ao tema de teletrabalho no ordenamento jurídico francês que, por sua vez, foi inspirado no Acordo Europeu sobre o Teletrabalho de 2002.

²⁹ FRANÇA. **Acordo Nacional Interprofissional de 2005.** Acessível em: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l> Acesso em 04/03/2021.

Esta grande diferença de abordagem entre o direito brasileiro e o direito francês revela que o real intuito da Reforma Trabalhista de 2017 foi justamente desequilibrar a relação entre patrão e empregado e diminuir o poder de barganha da classe trabalhadora, a colocando em situação vulnerável de negociação para garantir o seu sustento e de sua família, revelando o *lobby* praticado pelo grande empresariado brasileiro na condução das reformas após o “*impeachment*” de 2016, retirando direitos duramente conquistados por décadas de lutas do movimento operário nacional.

7.3. FIXAÇÃO E CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Sobre este tema, temos também uma enorme diferença de tratamento entre o direito francês e o direito brasileiro, este último já alvo de severas críticas neste trabalho.

A Reforma Trabalhista introduziu o inciso III ao artigo 62 da CLT, nestes termos:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

III – os empregados em regime de teletrabalho.

O dispositivo introduzido pela Lei 13.467/2017 ignora por completo o fato de que os próprios meios telemáticos e informacionais utilizados pelo teletrabalhador podem ser utilizados pela empresa para a fixação e o controle da jornada de trabalho, através de aplicativos, *sites* e sistemas próprios de cada companhia, que se utilizam o *login* e *logout* para iniciar e finalizar o expediente dos empregados, o que perfeitamente permitiria o controle de sua carga de trabalho diária, tendo em vista que a partir deste controle, seriam pagas eventuais horas extraordinárias trabalhadas, bem como seria respeitado o intervalo intrajornada.

Ao incluir o teletrabalhador na regra excetiva do artigo 62 da CLT, e estabelecendo-se que o não haverá registro de jornada e, conseqüentemente, não terá o empregado o direito ao pagamento de adicional de horas extras, é aberto

amplo caminho para as empresas poderem explorar o trabalhador médio, notadamente aqueles que desempenham atividades preponderantemente operacionais.

Desta forma, descoberto de qualquer regulamentação de seu horário de trabalho e seu controle, dificulta-se ao teletrabalhador o direito aos momentos de descanso, lazer e convivência social, bem como impede a percepção de remuneração extra em caso de labor que ultrapasse a jornada legal, o que gera considerável insegurança jurídica para os teletrabalhadores, notadamente aqueles que desempenham cargos mais baixos na cadeia hierárquica organizacional.

Em suma, trata-se de mais um golpe ao trabalhador brasileiro promovido pela Reforma Trabalhista, que optou pelo caminho “mais fácil” e mais favorável aos empresários, ao simplesmente retirar o regime de teletrabalho do capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho que versa sobre a fixação, controle e fiscalização da jornada de trabalho destes trabalhadores, dando espaço para a superexploração do trabalhador moderno.

Por outro lado, em sentido diametralmente oposto ao quanto disposto na legislação brasileira e digno de aplausos, ao Código de Trabalho Frances foi introduzido o artigo L1222-9 que, nos parágrafos 3º e 4º do item II, assim é estabelecido:

II.- A convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, a carta redigida pelo empregador especifica:

(...)

3 ° Os métodos de controle do tempo de trabalho ou de regulação da carga de trabalho;

4 ° A determinação dos intervalos de tempo durante os quais o empregador pode habitualmente contactar o trabalhador através do teletrabalho;

Em complemento e de maneira extremamente lúcida, o artigo 9º do Acordo Nacional Interprofissional de 2005 arremata a matéria:

Artigo 9

Organização do Trabalho

O teletrabalhador gerencia a organização do seu tempo de trabalho como parte da legislação aplicável, acordos coletivos e normas societárias.

Carga de trabalho, padrões de produção e critérios de desempenho exigidas do teletrabalhador devem ser equivalentes às dos funcionários em trabalho comparável nas instalações do empregador. Pontos de benchmarks meios idênticos aos usados na empresa são dados em teletrabalhador. A carga horária e os prazos, avaliados de acordo com os mesmos métodos que os usados para o trabalho realizado no instalações da empresa, devem, em particular, permitir ao teletrabalhador cumprir a legislação relativa ao horário de trabalho e principalmente as horas máximas de trabalho e períodos de descanso.

Os dispositivos acima transcritos são de suma relevância para que a jornada de trabalho pactuada entre empregador e empregado seja respeitada, tendo em vista que o salário do trabalhador está intimamente ligado à sua carga de trabalho, devendo ser efetivamente controlada por meio das mesmas tecnologias que permitem o exercício do trabalho de sua residência, respeitados os limites de horário para a sua ativação, bem como as atividades de responsabilidade do empregado devem estar pormenorizadamente especificadas em contrato de trabalho, justamente para que haja um equilíbrio entre demanda e uma justa carga horária de trabalho, respeitados os seus momentos de intervalo intrajornada, bem como seu descanso entre as jornadas de trabalho.

Portanto, no que atine à fixação, controle e fiscalização do horário de trabalho, a legislação trabalhista francesa equipara o teletrabalhador ao trabalhador convencional, que se ativa nas dependências da empresa, garantindo assim que haja um limite certo e determinado para o início e fim da jornada de trabalho, especificações essenciais para a manutenção da qualidade de vida do teletrabalhador.

Portanto, conclui-se que, neste aspecto, o direito francês garante ao teletrabalhador a justa isonomia em relação à carga de horário e de trabalho entre o

teletrabalhador e o trabalhador tradicional, respeitando os direitos sociais da classe trabalhadora, o que não ocorre na legislação trabalhista, que simplesmente optou pelo caminho mais prático e amplamente favorável ao empresariado.

7.4. SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

Por fim, em relação à saúde e segurança do teletrabalhador, o direito brasileiro e francês encontram um ponto de convergência legislativa, que assegura os mesmos direitos e procedimentos tanto no ambiente de trabalho interno, a exemplo de escritórios e fábricas, quanto ao ambiente de trabalho do empregado que se ativa na modalidade do teletrabalho.

O artigo 75-E da CLT estabelece obrigação da empresa na instrução pormenorizada, expressa e detalhada, visando evitar a doenças e acidentes de trabalho, *in verbis*:

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Temos um dispositivo legal extremamente plausível. Sabe-se que um dos grandes desafios inerentes ao regime de teletrabalho é justamente a garantia de um saudável ambiente laboral, devendo seguir os dispositivos idênticos ao espaço presencial, atribuição intrínseca ao empregador, conforme o artigo 75-E da CLT, acima transcrito.

Neste ínterim, verifica-se que a Reforma Trabalhista manteve a lógica da CLT, que, em seu artigo 157, determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, educando-os principalmente para a precaução.

Entretanto, impende assinalar que o dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do trabalho por parte do empregador não pode se resumir à elaboração e entrega ao colaborador de um simples manual de boas práticas, genéricas e engessadas. Muito pelo contrário, a instrução a que alude o *caput* do artigo 75-E deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador.

Da mesma forma, é necessário que, de tempos em tempos, o empregador realize a inspeção do ambiente laboral do teletrabalhador, assim como deva existir a constante reciclagem de cursos visando a prevenção de acidentes e doenças laborais decorrentes.

Neste mesmo caminho, a legislação francesa, em seu artigo L1222-9 do Código do Trabalho Francês, notadamente o último parágrafo do item III, *in verbis*:

III.- (...)

O acidente ocorrido no local onde se realiza o teletrabalho durante o exercício da atividade profissional do teletrabalhador é considerado acidente de trabalho na acepção do artigo L. 411-1 do Código da Seguridade Social.³⁰

Em outras palavras, é atribuída à empresa a responsabilidade de acidente ocorrido no local de exercício do teletrabalho, equiparando-se ao acidente típico de trabalho previsto no artigo L411-1 do Código da Seguridade Social Francês, já transcrito ao presente trabalho. Ou seja, é assegurado ao teletrabalhador os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais em caso de acidente de trabalho ocorrido durante o exercício do teletrabalho, mantendo a linha da garantia de isonomia concedida ao teletrabalhador francês em relação ao trabalhador tradicional.

³⁰ *Ibidem*

8. CONCLUSÃO

A monografia aqui apresentada abordou, de forma detalhada, o contexto histórico sob o qual foi instituído o modelo de regime de teletrabalho, e definiu, através da doutrina brasileira, o conceito da modalidade deste tipo de trabalho.

Porém, a principal contribuição deste estudo foi a análise pormenorizada da legislação trabalhista brasileira, bem como do ordenamento jurídico francês e, conseqüentemente, o estabelecimento de paralelos entre os dispositivos legais do dois países quanto ao tema.

Em se tratando do direito francês, concluímos que a força motriz da regulamentação do regime de teletrabalho em seu território nacional, iniciado em 2005 com o Acordo Interprofissional Nacional, além de utilizar como fonte de inspiração o Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho de 2002, foi justamente garantir a isonomia entre o teletrabalhador e o trabalhador convencional.

Não à toa, em praticamente toda a legislação francesa que trata sobre o teletrabalho, tanto no Acordo Interprofissional Nacional de 2005 quanto na introdução dos artigos L. 1222-9 a L. 1222-11 ao Código do Trabalho Francês, ocorrida em 2012, a primeira disposição é justamente equiparar, no que cabe, os teletrabalhadores aos trabalhadores tradicionais, ou seja, aqueles que se ativam nas dependências da empresa, para garantir os mesmos direitos sociais conquistados pela classe trabalhadora europeia, notadamente sobre a duração e controle da jornada de trabalho, dos custos e riscos da atividade econômica, da forma de contratação nesta modalidade e nas normas de saúde e segurança do trabalho.

Por outro lado, no que atine à instituição do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, estamos diante de um grande desafio no sentido de igualar tais trabalhadores ao trabalhador convencional, tendo em vista que a introdução dos dispositivos legais que positivam o teletrabalho na legislação brasileira se deu no contexto da Lei 13.467 de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista que, como é sabido no meio acadêmico do Direito do Trabalho, retirou da classe trabalhadora uma série de direitos sociais duramente conquistados por décadas de

luta de classes e movimento sindical do proletariado, não seria diferente no que tange ao teletrabalho e suas disposições amplamente favoráveis ao empresário.

Nesta senda, conforme exaustivamente apontado neste estudo, cabe destacar o desacerto do legislador reformista ao incluir o teletrabalhador na regra excetiva do artigo 62 da CLT, que retirou a obrigatoriedade de fixação e controle de jornada por parte do empregador em face deste, abrindo amplo espaço para que o empregado ativado nesta modalidade de trabalho seja diuturnamente explorado em sua própria residência com uma carga de trabalho que poderá ultrapassar e muito a jornada legal, tolhendo o trabalhador do seu direito ao descanso, lazer e convívio social, garantias constitucionalmente asseguradas ao trabalhador brasileiro.

De igual modo, ao facultar aos sujeitos da relação de trabalho a livre negociação acerca da assunção dos custos de trabalho, como a implementação e manutenção dos equipamentos tecnológicos, a Reforma Trabalhista, além de atentar contra o princípio da alteridade, disposto no artigo 2º da CLT, ignora que o trabalhador é parte manifestamente hipossuficiente da relação de trabalho, reduzindo o seu poder de negociação e barganha perante o empregador, que simplesmente pode impor que o candidato à vaga já seja possuidor dos equipamentos necessários ao desempenho de seu mister, trazendo um considerável desequilíbrio nesta relação.

No atual contexto histórico, em pleno governo Bolsonaro, seguimos diante de uma agenda ultraliberal que prima pela desregulamentação em todos os setores da economia, aí inclusa a legislação trabalhista (vide Reforma da Previdência, Contrato Verde e Amarelo, Lei da Liberdade Econômica etc), que segue mirando nos direitos sociais dos trabalhadores, prejudicando principalmente os trabalhadores que se encontram na base da pirâmide hierárquica da cadeia produtiva do Brasil, precarizando ainda mais as relações de trabalho do país.

O cenário atual só não é ainda mais desfavorável à classe trabalhadora porque o atual presidente da república e sua equipe não tem a mínima competência para dar continuidade à agenda de reformas desfavoráveis ao povo brasileiro, iniciada no governo Temer, apoiada principalmente pela elite econômica do país e pela míope

classe média, que não percebe que apoia medidas que as prejudicam em inúmeros aspectos, principalmente em relação à desvalorização da mão de obra brasileira de uma forma geral, e a conseqüente redução do poder de compra do proletariado.

Portanto, conclui-se que a tendência legislativa em relação à legislação referente ao teletrabalho no Brasil é a manutenção dos privilégios dos grandes empresários brasileiros, que lançam mão de seu ostensivo *lobby* para continuar golpeando a classe trabalhadora com o falso motivo de “flexibilização” e desregulamentação total e irrestrita, agenda econômica que somente precariza ainda mais as relações de trabalho e mantém este abismo social que é o Brasil.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 22/02/2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 22/02/2021.
- EUROPA. **Acordo- Quadro Europeu de 16 de julho de 2002. Teleworking**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em 22/02/2021.
- EUROPA. **Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (Março de 2000): para uma Europa da inovação e do conhecimento**. Acessível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EN>. Acesso em 03/03/2021.
- FRANÇA. **Acordo Nacional Interprofissional de 2005**. Acessível em: <https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l>. Acesso em 04/03/2021.
- FRANÇA. **Código do Trabalho**. Acessível em https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2021-03-04/. Acesso em 04/03/2021.
- FRANÇA. **Legislação Trabalhista Europeia Sobre Teletrabalho**. Acessível em <http://www.teletravailler.fr/le-teletravail/legislation/legislation-europeenne>. Acesso em 03/03/2021.
- HOBBSAWN, Eric. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas efeitos e conformação**. São Paulo: LTR, 2018.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.