

TELETRABALHO NO BRASIL E MUNDO

LEGISLAÇÕES COMPARADAS
ESTUDO DE RELAÇÕES
DO TRABALHO



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

TELETRABALHO NO BRASIL E MUNDO

LEGISLAÇÕES COMPARADAS
ESTUDO DE RELAÇÕES
DO TRABALHO

Acesse a publicação
pelo QR Code abaixo.



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

Gabinete da Presidência

Teodomiro Braga da Silva

Chefe do Gabinete - Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi

Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato

Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha

Diretor

Diretoria de Comunicação

Ana Maria Curado Matta

Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor

TELETRABALHO NO BRASIL E MUNDO

LEGISLAÇÕES COMPARADAS
ESTUDO DE RELAÇÕES
DO TRABALHO



Brasília, 2020



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

© 2020. CNI – **Confederação Nacional da Indústria.**

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748t

Confederação Nacional da Indústria.

Teletrabalho no Brasil e mundo : legislações comparadas : estudo de relações do trabalho / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020.

58 p. – il.

1. Teletrabalho. 2. Relações do Trabalho. 3. Modernização Trabalhista. I. Título.

CDU: 331.101

CNI
Confederação Nacional da Indústria
Sede
Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel. – (61) 3317-9000
Fax – (61) 3317-9994
<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC
Tels. – (61) 3317-9989/3317-9992
sac@cni.org.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 NOÇÕES GERAIS SOBRE TELETRABALHO	11
2 A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT	15
3 TELETRABALHO NO BRASIL	19
4 TELETRABALHO EM OUTROS PAÍSES	23
4.1 Aspectos gerais	23
4.2 Consentimento ou determinação unilateral	26
4.3 Instrumentos, equipamentos e infraestrutura para o desempenho do trabalho	28
4.4 Tempo de trabalho	30
4.5 Treinamento dos teletrabalhadores.....	30
4.6 Segurança e saúde no trabalho – SST	31
4.7 Proteção de dados	35
4.8 Representação sindical	35
4.9 “Trabalho inteligente” italiano	35
5 NOVA LEGISLAÇÃO CHILENA E ARGENTINA.....	39
6 DIREITO À DESCONEXÃO	43
6.1 França	44
6.2 Alemanha.....	46
6.3 Itália.....	47
7 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	53



INTRODUÇÃO



A pandemia de covid-19 é uma realidade imposta a praticamente todos os países do mundo e trouxe consigo várias mudanças. Dentre as ocorridas no mundo do trabalho, uma delas é o enfoque dado ao teletrabalho. Isso porque as medidas de distanciamento físico para impedir a propagação da covid-19 resultaram na adoção desse modelo de trabalho. Em grande número de casos, tratou-se de novidade tanto para trabalhadores como para empresas¹.

Em meados de março, edifícios de escritórios em todo o mundo ficaram vazios de pessoas. Por exemplo, na Espanha, sete de cada dez empresas espanholas enviaram todos ou parte de seus trabalhadores para casa, e mais de três milhões de pessoas trabalharam remotamente durante o confinamento na Espanha, quatro vezes mais do que os 4,8% de empregados que o faziam antes².

No Brasil, segundo pesquisa feita pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), 20,8 milhões de pessoas podem utilizar o *home office*, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho. Quem tem mais possibilidades de trabalhar em casa são os profissionais da ciência e intelectuais (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%)³.

1 Nesse sentido, vale mencionar que a MP nº 927/2020, editada pouco após a declaração do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública de importância internacional (vide Decreto Legislativo nº 06 de 2020), estabeleceu normas específicas sobre o teletrabalho, com flexibilidade para sua adoção, visando à preservação dos postos de trabalho e do funcionamento das empresas.

2 ALFAGEME, Ana. O sonho do '*home office*' vira pesadelo na pandemia. **El País**, 9 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html#:~:text=Sete%20de%20cada%20dez%20empresas,durante%20o%20confinamento%20na%20Espanha>. Acesso em: 01 ago. 2020.

3 GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos. Nota Técnica Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *In: Carta de Conjuntura*, n. 41, abr./jun. 2020. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 01 ago. 2020.

Embora trabalhar em casa seja uma resposta temporária à pandemia para muitas pessoas e empresas, para outras, essa transição pode servir como catalisador de uma nova maneira de fazer negócios nos próximos anos.

De fato, a partir da pandemia de covid-19, tem-se visto e vivenciado um aumento do teletrabalho. Especialistas sugerem que a pandemia pode ter sido o ponto de inflexão para essa modalidade⁴, sendo que muitas empresas já abraçaram o modelo. Algumas, como *Microsoft*, *Amazon*, *Facebook* e *Google*, adotaram a medida com seus trabalhadores pelo resto do ano de 2020, enquanto outras, como o *Twitter*, permitiram a adoção do teletrabalho de maneira permanente^{5,6}.

Segundo a recente “Pesquisa de Gestão de Pessoas na Crise de Covid-19”, conduzida pela Fundação Instituto de Administração (FIA), 94% das empresas brasileiras aprovam o *home office*, tendo afirmado que atingiram ou superaram suas expectativas de resultados. A mesma Fundação apontou que 70% dos empregados entrevistados gostariam de permanecer em regime de *home office*, integral ou parcial⁷.

Portanto, se antes da pandemia o teletrabalho ganhava dia a dia mais relevância⁸, hoje se tem um cenário em que é ainda mais relevante, pois a calamidade causada pelo coronavírus provocou a necessidade de adaptação de rotinas e modos de trabalho, e, com isso, criou a oportunidade de as empresas e os trabalhadores avaliarem sua realização de fato.

No entanto, essa mesma oportunidade motiva, em diversos espaços públicos e privados, discussões sobre a regulação brasileira do teletrabalho, sua aptidão para responder a um volume cada vez maior de empresas e trabalhadores utilizando essa forma de trabalho, e respostas legais para desafios como, por exemplo, a contínua conexão de trabalhadores com o trabalho, gestão à distância de equipes e da produtividade, e estratégias para a prevenção de riscos ocupacionais.

4 =SULLIVAN, Bob. Coronavirus could be a tipping point (finally) for telecommuting. **Geek Wire**, 6 mar. 2020. Disponível em: <https://www.geekwire.com/2020/coronavirus-tipping-point-finally-telecommuting/>. Acesso em: 01 ago. 2020.

5 SOPER, Taylor. Seattle traffic disappears as Amazon, Microsoft, others enforce remote work policies. **Geek Wire**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.geekwire.com/2020/seattle-morning-traffic-disappears-amazon-microsoft-others-enforce-remote-work-policies/>. Acesso em: 01 jul. 2020.

6 Cf. FUNG, Brian. Twitter will let some employees work from home ‘forever’. **CNN**, 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.cnn.com/2020/05/12/tech/twitter-work-from-home-forever/index.html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

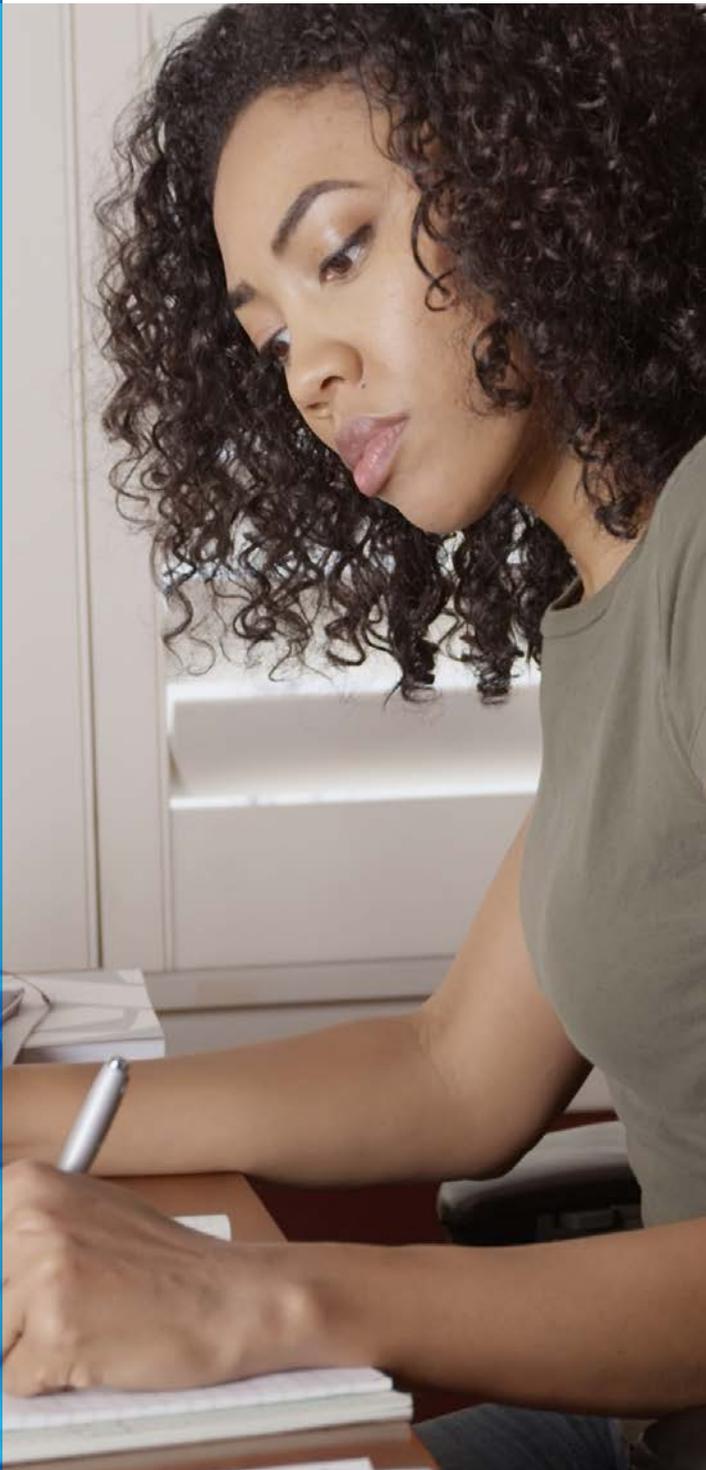
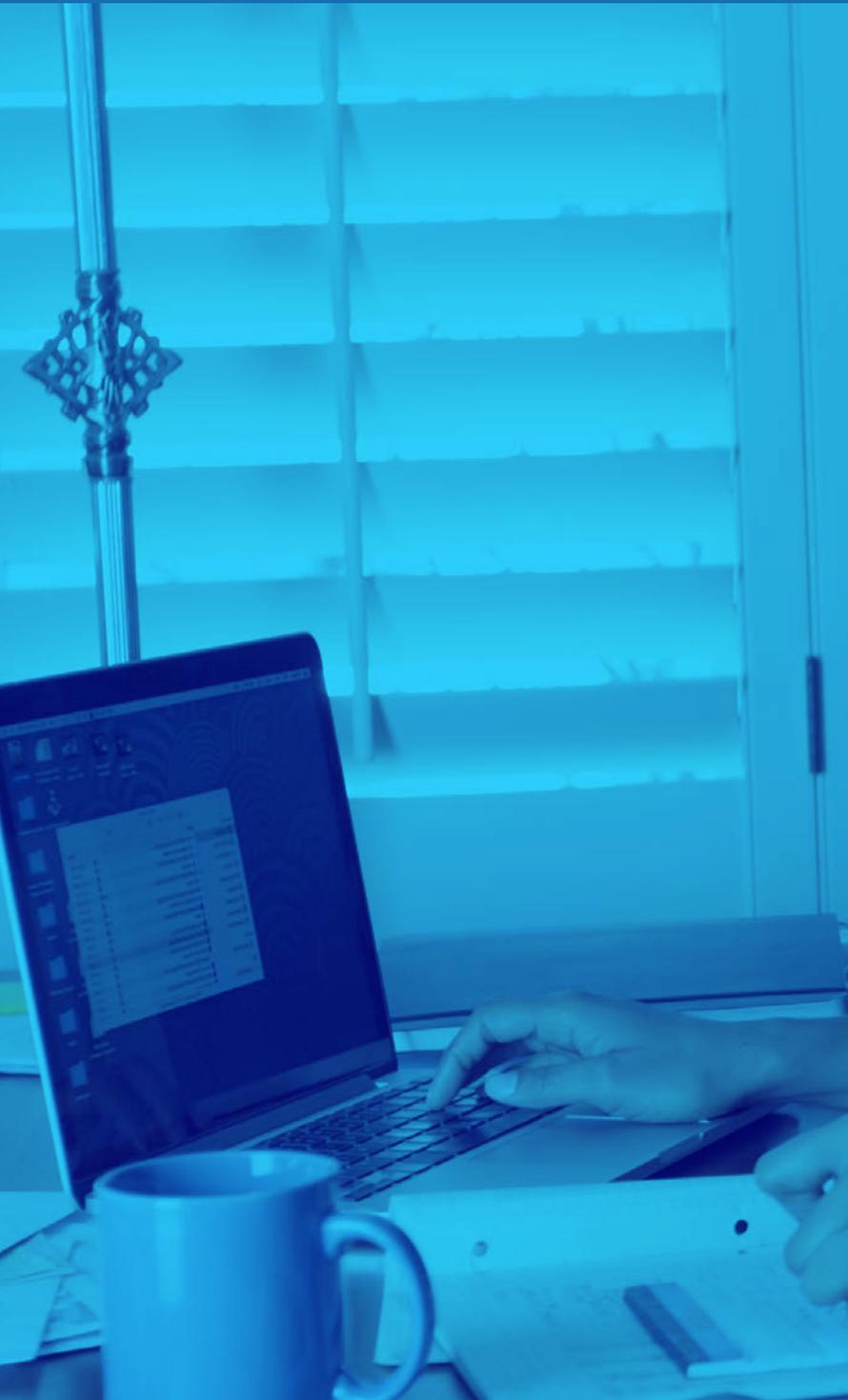
7 LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte**. São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 01 ago. 2020.

8 Tanto que, no Brasil, o teletrabalho foi regulado pela Lei 13.467/2017 (Lei da Modernização Trabalhista).

Diante desse cenário, o presente estudo busca contribuir para esse debate apresentando alguns dos mais importantes aspectos da regulação do teletrabalho no Brasil, comparando seus principais pontos com a regulação de outros países e com instrumentos internacionais de regulação trabalhista, em especial da OIT. Entre tais assuntos são trazidas questões como normas de segurança e saúde no trabalho (SST), direito à privacidade e outros pontos relevantes.

Para tanto, o estudo foi organizado da seguinte forma:

- 1) apresentação de noções gerais sobre teletrabalho: definições e a Convenção nº 177 da OIT;
- 2) teletrabalho no Brasil, com foco em sua regulação;
- 3) teletrabalho em outros países, com foco nas regras mais relevantes;
- 4) exame mais detido da nova legislação chilena e argentina;
- 5) aspectos sobre o direito à desconexão;
- 6) conclusão.



1 NOÇÕES GERAIS SOBRE TELETRABALHO



O teletrabalho tornou-se ainda mais relevante com a pandemia de covid-19, como uma forma de trabalho que permitia adaptações para superar o desafio trazido pela referida doença. A esse respeito, pesquisa com empresas sobre “Respostas à crise da Covid-19”, feita pela Deloitte⁹, apontou que depois da decretação da pandemia pela OMS, em 11/03/2020, 98% das empresas no Brasil havia adotado ou adotaria o teletrabalho ou condições flexíveis de trabalho no período de 100 dias após a referida data. Já a FIA, apontou que 48% das indústrias adotou o teletrabalho no Brasil durante a pandemia¹⁰.

A definição de teletrabalho, no entanto, não é unívoca: encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes termos para se referir ao mesmo fenômeno e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades. Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*¹¹. O primeiro termo enfatiza (a falta de) deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas; o segundo enfoca as atividades realizadas por meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência de as atividades laborais serem realizadas com uso

9 DELOITTE. **Respostas à crise da Covid-19**: como as empresas estão respondendo aos impactos da pandemia? 2020. Disponível em <https://pesquisas.lp.deloittecomunicacao.com.br/covid19>. Acesso em: 01 ago. 2020.

10 LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte**. São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 01 ago. 2020.

11 ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em agosto de 2020.

de meios telemáticos, sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados.

Também se encontra com frequência o termo *home office*¹² – que, contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, especificamente quando o trabalho é realizado na casa do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (*telework*, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele, como trabalho em domicílio e teletrabalho misto (arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas por dia ou por semana fora da empresa).

De qualquer forma, a OIT define teletrabalho¹³ como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação¹⁴. Trata-se daquele trabalho no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se, utilizando as telecomunicações e a teleinformática. Dito de outro modo, teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes do estabelecimento da empresa, de forma telemática, sendo teletrabalhador a pessoa que desenvolve atividades laborais por meio de tecnologias de informação e comunicação, distante da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços.

Em resumo, o elemento diferenciador do teletrabalho em relação a outras formas de trabalho realizados à distância é a utilização da tecnologia nas áreas da informática e das telecomunicações. Distingue-se, assim, da forma tradicional de trabalho em domicílio, até pela possibilidade de aquele ser realizado em qualquer localidade (escritório virtual), e não somente na residência do empregado.

12 ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE. BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em agosto de 2020.

13 OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. In: **COVID-19**: Guidance for labour statistics data collection. 05 jun. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020.

14 Sobre o tema, Cf. DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. In: **Revista Júris Plenum Trabalhista e Previdenciária**, Caxias do Sul, n. 13, 2007; Cf. DI MARINO, Vitorio. **Promoting decent work**: the high road to teleworking. Geneva, [s.n.], 2001. p.11. Disponível em: <http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILOTeleworking.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2020.

Tradicionalmente, o teletrabalho é encarado como ecologicamente sustentável, além de permitir “a redução de gastos com infraestrutura física (imóveis, mobiliários e transportes), o que reduz consideravelmente o alto custo dos postos de trabalho”¹⁵. Permite também a liberdade de locomoção, a flexibilidade de horário e a otimização do tempo, sobretudo com deslocamentos no trânsito em grandes cidades. Segundo estudos realizados pela Associação e Conselho Internacional de Teletrabalho (*International Telework Association and Council* – ITAC), o teletrabalho pode aumentar a produtividade em até 22%.¹⁶

Já José Pastore explica que:

duas forças estimulam o teletrabalho. Em primeiro lugar, o alto custo de admitir e demitir, assim como os enormes tributos que incidem sobre o trabalho permanente. Em segundo lugar o alto custo do pessoal auxiliar envolvido com o trabalho fixo e o próprio espaço físico.¹⁷

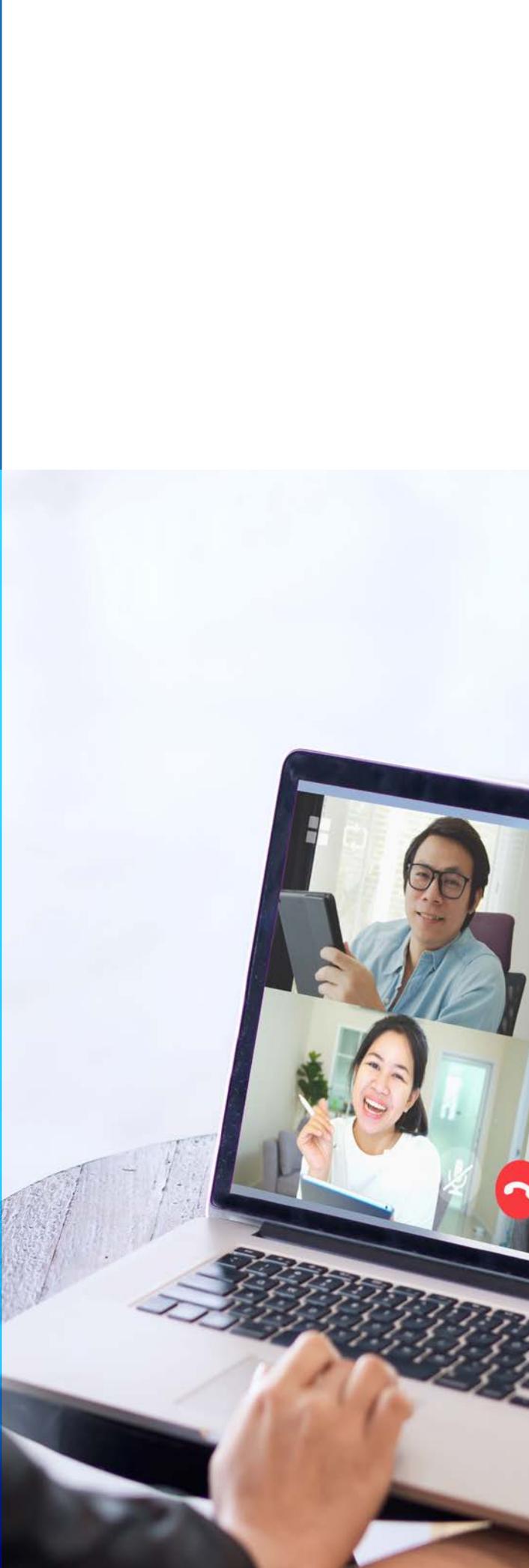
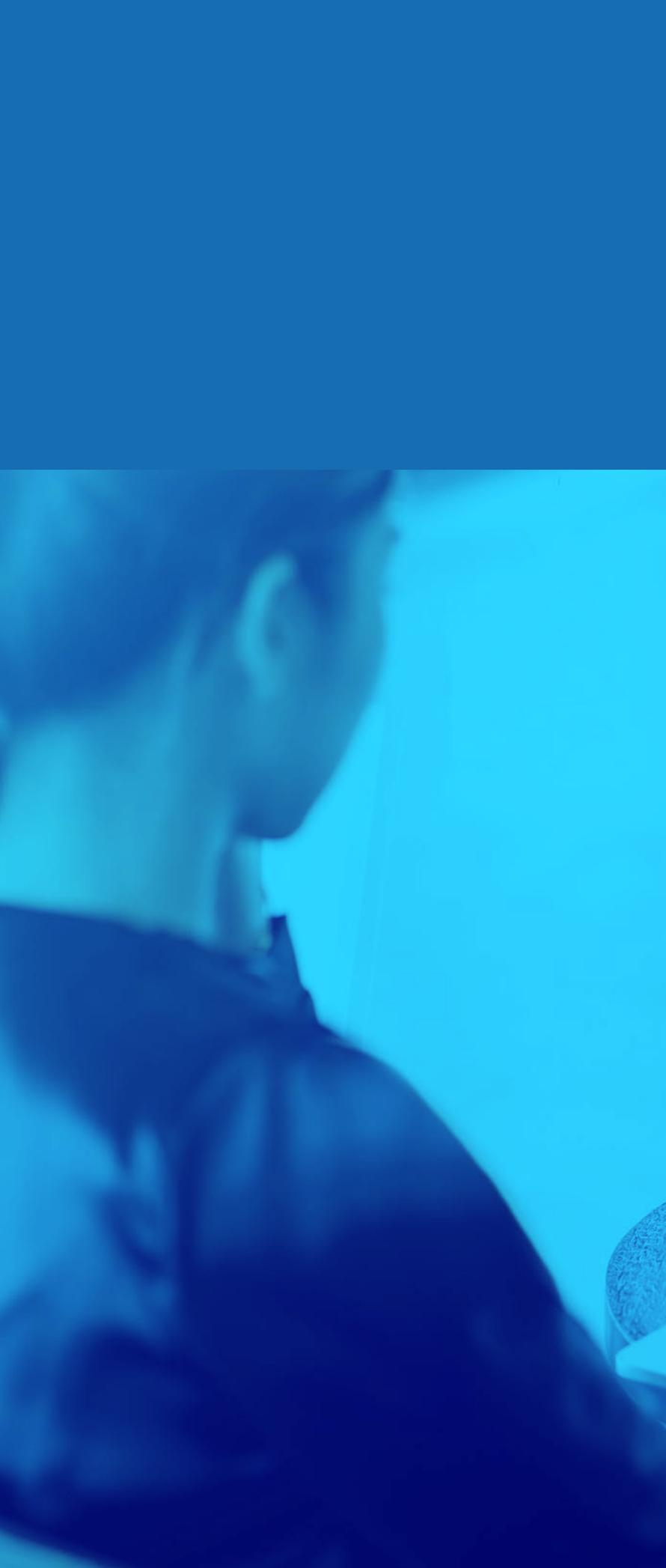
Por outro lado, o teletrabalho traz algumas preocupações ao empreendedor, haja vista a possibilidade de investimentos em equipamentos que podem se tornar obsoletos, possibilidade de prejuízos à coesão do grupo de trabalho e à confidencialidade da informação e, ainda, dificuldade para se exercer o controle virtual e a direção das atividades, sem que se caracterize invasão à intimidade e à privacidade dos trabalhadores. Para o empregado, o teletrabalho pode acarretar isolamento social e confusão entre o tempo dedicado às atividades profissionais e ao convívio familiar; também exige-se que o trabalhador seja capaz de se autogerenciar em alguma medida, com elevado grau de disciplina e organização e, ainda, que disponha de espaço definido para suas atividades profissionais.

De modo que a modalidade apresenta pontos claramente positivos, ao mesmo tempo em que traz algumas preocupações, bem como desafios com a própria adaptação que a modalidade requer de empresas e empregados.

15 BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (telework ou telecommuting):** uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx. Acesso em: 01 jul. 2020.

16 SILVA, Rogério Tadeu. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho.** Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de administração e contabilidade da universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

17 RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** a tecnologia transformando as relações de teletrabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de direito da universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em 20 jul. 2020.



2 A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ainda não disciplinou especificamente o teletrabalho, mas tem documentos e normas que de algum modo abrangem o tema. Nesse sentido, em 1996, a OIT aprovou a Convenção sobre Trabalho Domiciliar¹⁸, de nº 177 (não ratificada pelo Brasil), que prevê a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em casa e outros assalariados, levando em consideração as características especiais do trabalho em casa.

Especificamente, a Convenção 177 (C177) prevê a promoção da igualdade de tratamento em relação a:

- a. o direito de os trabalhadores em casa estabelecer ou ingressar em organizações de sua própria escolha e de participar das atividades de tais organizações;
- b. proteção contra a discriminação no emprego e ocupação;
- c. proteção no campo da segurança e saúde ocupacional;
- d. remuneração;
- e. proteção estatutária da seguridade social;
- f. acesso a treinamento;
- g. idade mínima para admissão no emprego ou trabalho; e
- h. proteção à maternidade.

O termo trabalho domiciliar, conforme definido pela Convenção, refere-se ao trabalho realizado por uma pessoa (i) em sua casa ou em outras instalações de sua escolha, exceto no local de trabalho do empregador; (ii) mediante remuneração; e (iii) que resulte em um produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros insumos utilizados, a menos que

¹⁸ As Convenções da OIT são tratados internacionais multilaterais. São normas internacionais, o equivalente internacional de uma lei, cujos destinatários são os próprios Estados. Exatamente por isso, vinculam os Países membros que as ratifiquem.

essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerado um trabalhador independente sob leis, regulamentos ou decisões nacionais.

Assim, a norma da OIT tem caráter genérico e está mais preocupada com igualdade de tratamento - entre o “trabalho domiciliar” e o tradicional presencial - do que em normatizar aspectos específicos do teletrabalho. Ou seja, a OIT ainda disciplinou o teletrabalho de modo minucioso e específico.

De qualquer forma, a OIT tem-se pronunciado a respeito do tema teletrabalho, reconhecendo a prática e destacando suas vantagens, tanto para empregados como para empregadores e, ainda, para a sociedade. As vantagens destacadas pela OIT dizem respeito, primeiramente, ao aumento significativo da produtividade, à redução de custos para as empresas e para os trabalhadores, à maior satisfação dos trabalhadores e ao desafogamento do tráfego de carros nas cidades. Também ressalta que a possibilidade de ter espaço e tempo de trabalho flexibilizado permite maior conciliação entre os interesses e as limitações pessoais e laborais, o que resultaria em maior diversidade no quadro de trabalhadores, de tal forma que mães com filhos pequenos, pessoas de idade mais avançada, jovens estudantes, deficientes físicos, entre outros, teriam um incentivo a mais para trabalhar¹⁹.

Por fim, em conclusão a esse tópico, a Convenção não se aplica aos trabalhadores que ocasionalmente realizam seu trabalho em casa, e não nos locais de trabalho habituais. De modo que, como muitos dos trabalhadores em casa em virtude da COVID-19 estão realizando teletrabalho de forma regular e estendida, essa situação se encaixaria na C177.

¹⁹ Nesse sentido, cf. OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: estimating the worldwide potential.** Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020.



3 TELETRABALHO NO BRASIL



Conforme disposto na CLT, alterada pela Lei de Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017), 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 (art. 75-B, caput, CLT)²⁰. Muito embora guarde diferenças em relação ao labor convencional, o teletrabalho não exclui a relação jurídica de subordinação.

Em geral, considera-se que não é necessário que o trabalho se dê somente fora das dependências do empregador, bastando que haja uma preponderância do trabalho à distância para a caracterização do teletrabalho²¹. Portanto, o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença daquele no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único, CLT).

20 Vale mencionar a respeito do teletrabalho que a MP nº 927/2020, editada logo após a declaração de estado de emergência em decorrência da pandemia de covid-19 (Decreto Legislativo nº 6 de 2020), trouxe normas específicas sobre o teletrabalho para o período. Segundo os artigos da MP, não mais vigentes porque ela perdeu a eficácia, o empregador, com antecedência de no mínimo 48 horas, poderia definir a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância. A definição deveria ser por meio escrito ou eletrônico e pode ser adotada inclusive para estagiários e aprendizes. O retorno ao regime presencial poderia ser determinado sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos. Esse trabalho deveria ser executado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação, excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho, e deveria ser adotado por meio de contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias a partir da adoção dessa forma de trabalho, que também deveria prever as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para sua realização, incluindo o reembolso de despesas do empregado. O trabalho, conforme o texto da MP 927, poderia ser executado com o equipamento do empregado, ou o empregador poderia fornecê-lo em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial). Nessa hipótese da MP nº 927, o tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não seria considerado tempo à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo. Por fim, a MP previa que não se aplicam ao regime de teletrabalho as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

21 ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 207.

As disposições relativas à responsabilidade por 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, sendo que tais utilidades, acaso sejam fornecidas pelo empregador, não integram a remuneração do empregado (art. 75-D, CLT).

Em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo obrigação do empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, CLT).

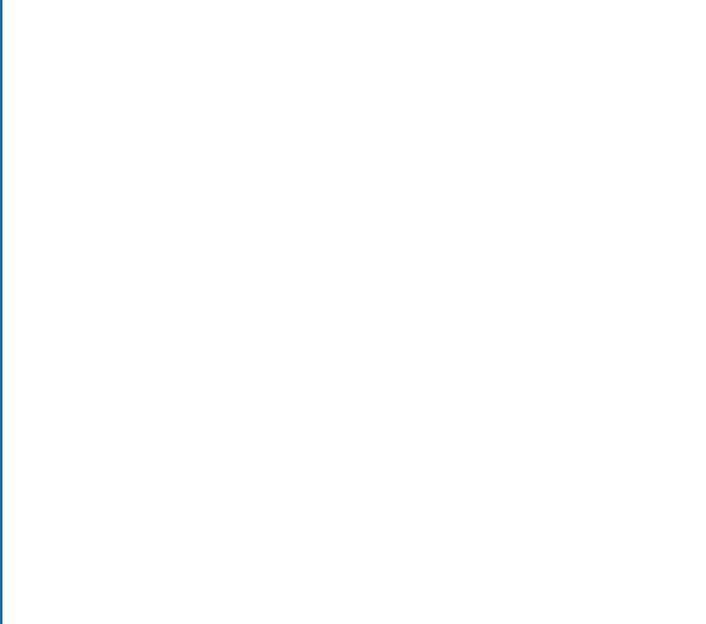
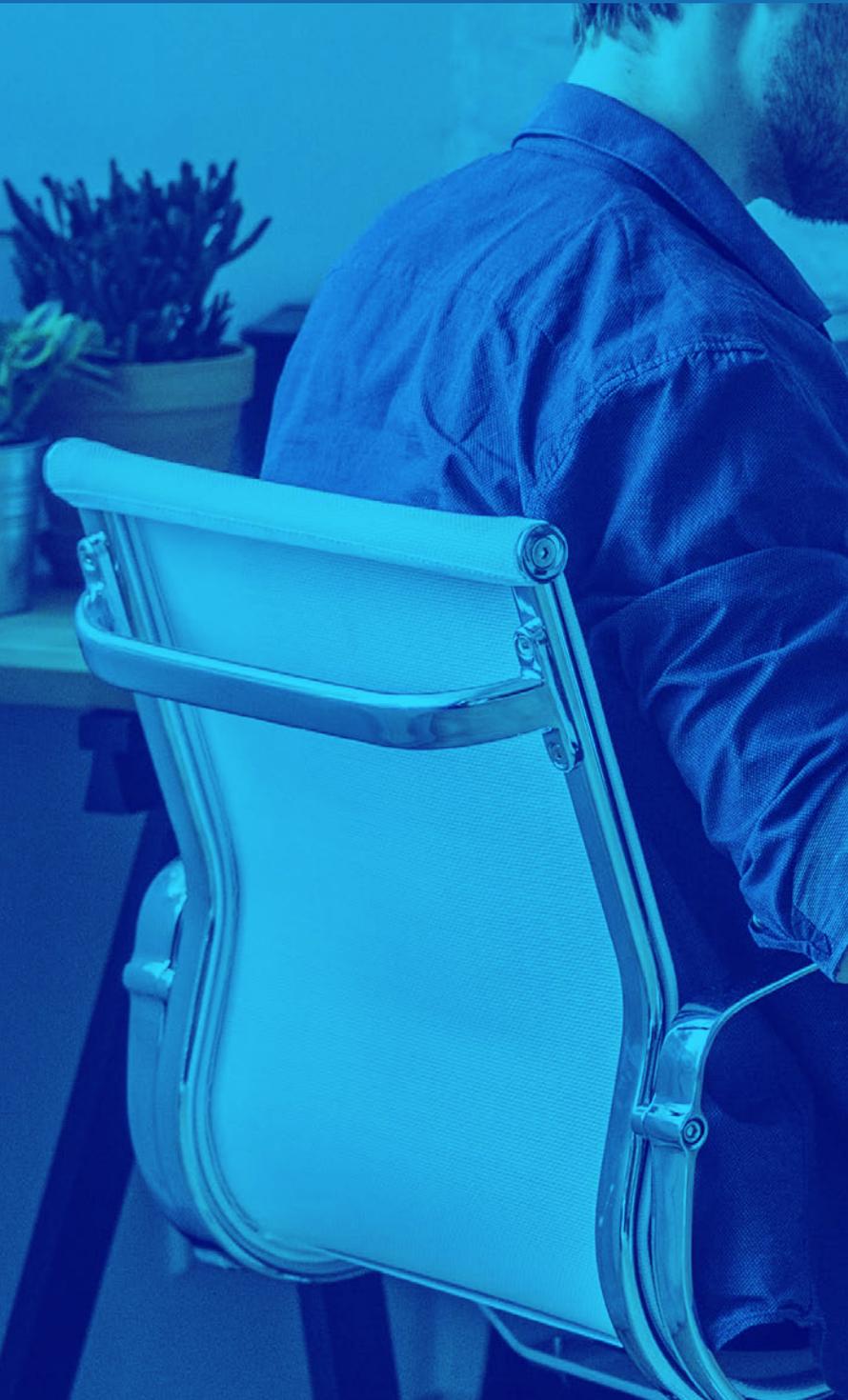
Quanto à fiscalização do trabalho, não há previsão específica para o teletrabalho. Prevalece o entendimento de que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Até porque, no teletrabalho realizado em casa, por exemplo, o empregador não poderia violar a propriedade e a intimidade do empregado²².

Como é evidente que o empregador não poderá ir pessoalmente fazer uma fiscalização, são aconselháveis outras medidas que alcancem o dever de instruir sobre as melhores práticas de prevenção de acidentes ou doenças do trabalho em caso de teletrabalho. Entre elas, podem ser citadas cartilhas instrutivas com orientações ergonômicas ou com sugestões de adequações do local de trabalho em casa. Outras iniciativas que têm sido adotadas espontaneamente pelas empresas são a elaboração de programas de ginástica laboral, com cronograma de pausas; o agendamento e a realização de reuniões on-line para tratar sobre as estações de trabalho, entre outros. Como serão abordadas oportunamente, ações similares, estabelecidas ou não em lei, têm sido realizadas em outros países no que se refere a essa matéria.

22 Também há entendimento segundo o qual o conceito de meio ambiente do trabalho alcança o ambiente privado do trabalhador. Em tese e abstratamente, pode-se falar na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortúnica do trabalho também nesses casos. Entretanto, como lecionam Delgado e Delgado (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p.137-141), tornar-se-á mais difícil a comprovação tanto do nexos causal como, especialmente, a culpa do empregador, fazendo que este seja um tema cujo melhor aprofundamento e conclusões se dará com o acúmulo de experiências práticas ao longo do tempo.

Em complementação, vale dizer que o inciso III do artigo 62 da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, excluiu os teletrabalhadores das disposições relativas à duração do trabalho. Isso quer dizer que, não há direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno etc. É o que consta no próprio sítio oficial do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver controle do empregador sobre a jornada, é possível reconhecer tais verbas²³.

23 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em <http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc.> Acesso em: 24 jul. 2020.



4 TELETRABALHO EM OUTROS PAÍSES



Diversos países além do Brasil já adotaram alguma espécie de norma acerca do teletrabalho. A seguir serão apresentados aspectos gerais e particularidades de 11 países selecionados por sua importância na discussão do assunto ou por sua proximidade em termos de condições de trabalho ou de normatização com o Brasil. São eles: Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Espanha, França, Itália, Portugal e Reino Unido.

Para organizar os principais dados, eles serão apresentados de forma esquematizada, de modo a facilitar a sua compreensão. Assim, a seguir serão descritos a regulamentação e conceitos jurídicos de teletrabalho; aspectos atinentes a consentimento ou determinação unilateral; algumas outras regras específicas para o teletrabalho; disposições legais acerca de treinamento e promoção profissional dos teletrabalhadores; regras sobre saúde e segurança no trabalho, sobre proteção de dados e aspectos sobre negociação coletiva.

4.1 ASPECTOS GERAIS

Existe um regulamento sobre o teletrabalho em todos os países analisados, muitas das vezes por lei, sendo possível identificar diferentes tendências em relação aos métodos regulatórios utilizados por cada Estado.

Na Europa, o teletrabalho é predominantemente regulamentado por lei. É o caso de Espanha, Portugal e Itália, onde disposições sobre o tema são encontradas em cada Código do Trabalho (bem assim Lituânia, Polônia e Rússia). É o mesmo que ocorre na Colômbia, na Argentina e no Chile, sendo que esses dois últimos aprovaram legislação recente sobre o tema durante a pandemia de covid-19²⁴.

Outros sistemas estabelecem mecanismos reguladores por meio de um grande “guarda-chuva” de negociação coletiva, como a Alemanha²⁵ (seria como se houvesse no Brasil um grande instrumento coletivo para várias categorias). Há forte influência da negociação coletiva sobre a matéria também na Bélgica, Itália, França e em Portugal²⁶. No caso canadense, uma variedade de instrumentos governa o assunto no nível federal, como a legislação de parâmetros mínimos – *telework policy framework: minimum standards legislation* – e por vários instrumentos coletivos²⁷.

Apesar das diferenças no uso da linguagem, o teletrabalho é considerado principalmente uma forma de organização do trabalho na Europa²⁸.

Em relação aos elementos característicos da definição, existe consenso sobre o elemento técnico (uso da tecnologia da informação e comunicação - TI) como uma característica determinante dessa forma de trabalho. Na Argentina, por exemplo, teletrabalho é a “a realização de atos, obras ou serviços, realizados no todo ou em parte na casa da pessoa que trabalha, ou em locais que não sejam o estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação”²⁹. No entanto, há variações em relação ao local e ao tempo em que o teletrabalho deve ser realizado.

Quanto ao lugar, todos os sistemas jurídicos analisados consideram que tarefas enquadradas como teletrabalho devem ser executadas principal e majoritariamente fora das instalações do empregador. Em geral, as legislações europeias excluem do âmbito do teletrabalho o trabalho realizado em “centros-satélite” das empresas³⁰, locais normalmente

24 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

25 GÁMEZ, Albert Martín. Teleworking and labor conditions in Germany. In: **Comparative Labor Law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

26 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

27 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

28 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

29 ARGENTINA. Ley 20744, de 27 de setembro de 1974. Ley de contrato de trabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 27 set. 2020. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>. Acesso em: 01 ago. 2020.

30 Incomuns no Brasil, centros-satélite de trabalho são redes de escritórios compartilhados, confortáveis para os colaboradores e interconectados.

disponibilizados pelos próprios empregadores, à exceção da Alemanha, que inclui esses centros na legislação de teletrabalho³¹.

Agora, no que diz respeito ao tempo de atuação, a grande maioria dos sistemas jurídicos considera como condição do teletrabalho que seja uma atividade regular, não ocasional ou transitória, embora, na Bélgica, haja regulamentação do teletrabalho ocasional, em circunstâncias excepcionais. Sendo regular, alguns países permitem expressamente a adoção de regime misto, com teletrabalho só em alguns dias da semana, como é o caso do Reino Unido³².

Nenhum dos sistemas faz uma distinção de direitos entre teletrabalhadores e empregados presenciais. De fato, no Reino Unido, o teletrabalho é considerado uma forma de trabalho flexível³³, enquanto, na Argentina, os teletrabalhadores devem desfrutar “dos mesmos direitos e obrigações que as pessoas que trabalham no modo presencial e sua remuneração não pode ser menor do que a que eles receberam ou receberiam no programa presencial”³⁴. Em Portugal, teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua atividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho (arts. 165.º a 171.º do Código do Trabalho³⁵).

A regulamentação britânica contém peculiaridades dignas de nota, na medida em que estabelece uma ampla categorização de teletrabalhadores: teletrabalhador de casa (em casa em seu trabalho principal); um (ou mais) dia(s) por semana de teletrabalho; teletrabalhador de *call center*; e teletrabalhadores com atendimento ao cliente³⁶.

31 GÁMEZ, Albert Martín. Teleworking and labor conditions in Germany. In: **Comparative Labor Law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

32 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

33 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

34 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020. art. 3º.

35 PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. **Diário da República Eletrónico**. Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

36 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

Vale aqui também citar o artigo 2º do Acordo-quadro Europeu sobre Teletrabalho de 2002 (*European Framework Agreement*)³⁷, que define o seguinte:

O teletrabalho é uma forma de organizar e/ou executar um trabalho, usando tecnologia da informação, no contexto de um(a) contrato/relação de trabalho, em que o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente.^{38,39}

Em relação às Normas Internacionais do Trabalho, foi detectado um nível muito baixo de ratificação da Convenção 177 da OIT: apenas dois desses onze países em análise incorporaram esse instrumento em seus sistemas jurídicos nacionais até a data de fechamento deste estudo - Argentina e Bélgica⁴⁰.

4.2 CONSENTIMENTO OU DETERMINAÇÃO UNILATERAL

Na grande maioria dos países examinados, a modificação das condições contratuais para designar os empregados para o regime de teletrabalho demanda acordo. Mas esta regra possui certas exceções.

Por exemplo, na França, a lei (art. L. 1222-11 do Código de Trabalho francês) permite que os empregadores imponham o teletrabalho aos empregados “em circunstâncias excepcionais, incluindo a ameaça de uma epidemia ou em casos de força maior”. Nesse caso, “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 trabalhadores”. A lei remete a fixação das condições e modalidades de aplicação destas disposições a um decreto. Contudo, até a data de fechamento desta publicação, tal decreto não foi publicado⁴¹.

37 Segundo Shabtai Rosenne, um acordo-quadro (*framework agreement*) é um acordo entre duas partes que reconhece que as partes não chegaram a um acordo final sobre todas as questões relevantes para a relação entre elas, mas chegaram a um acordo sobre questões suficientes para avançar, com mais detalhes a serem acertados no futuro. No direito internacional, tal acordo entre países ou grupos pode reconhecer que eles não podem chegar a um acordo total sobre todas as questões, mas estão dispostos a memorizar uma estrutura pela qual algumas divergências possam ser resolvidas (ROSENNE, Shabtai. *The Framework Agreement as the Basis for the Jurisdiction of the International Court of Justice and Some Problems of Language*. In: ROSENNE, Shabtai. **Essays on International Law and Practice**. Martinus Nijhoff Publishers: Leiden, Países Baixos, 2007, p. 161–170).

38 COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA. **Implementation of the European framework agreement on Telework**. Disponível em http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf. Acesso em: 01 ago. 2020. Tradução livre.

39 Na Polônia e na Eslovênia, as disposições revisadas do código trabalhista se assemelham à redação usada na definição acima (PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.).

40 Somente 10 países ratificaram a C177: Albânia, Argentina, Bélgica, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Finlândia, Irlanda, Países Baixos, Macedônia do Norte e Tadjiquistão.

41 ODOUL-ASOREY, Isabel. *Teleworking and labour conditions in France*. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

Na Alemanha, a implementação do teletrabalho é muito variável, uma vez que depende de acordos coletivos e dos critérios fornecidos pelos conselhos de trabalho do país, órgãos públicos que tratam da matéria. Em todo caso, a depender do instrumento coletivo, pode haver determinação unilateral pelo empregador⁴².

Sobre a possibilidade de instrumentos coletivos preverem a determinação unilateral de teletrabalho, na França não há nenhuma regulamentação sobre o tema; e, na Espanha, há expressa proibição pelo Supremo Tribunal do país de que isso seja feito. A Argentina proíbe o teletrabalho sem consentimento do trabalhador em qualquer hipótese, mas a Colômbia permite a determinação unilateral, desde que prevista em instrumento coletivo⁴³.

Já quanto ao direito de o trabalhador requerer o regime de teletrabalho, isso é previsto em Portugal (art. 166.º, 3 do Código de Trabalho) e no Reino Unido, em favor de trabalhadores em circunstâncias específicas relacionadas à família (gravidez, criação de filhos, violência doméstica, entre outros)⁴⁴.

Neste último país – Reino Unido –, especificamente, em junho de 2014, entrou em vigor uma lei que dá direito a praticamente todos os trabalhadores de requererem flexibilização da jornada, inclusive trabalhar em casa por período parcial ou integral. A lei estendeu um benefício já existente aos pais com filhos de até 16 anos: qualquer trabalhador que esteja empregado na mesma empresa há pelo menos 26 semanas tem o direito de solicitar a flexibilização de seu trabalho, segundo termos acordados, na maioria das vezes, incluindo alguma parte da jornada realizada remotamente. Como se trata de um direito, o empregador que decidir negar o pedido deve fornecer justificativas formais plausíveis para tanto, podendo o caso ser levado aos tribunais do trabalho do país⁴⁵.

42 GÁMEZ, Albert Martín. Teleworking and labor conditions in Germany. *In: Comparative Labor Law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

43 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

44 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

45 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

No tema de regime misto, isto é, uma parte do trabalho realizada presencialmente, enquanto a outra é realizada por meio de teletrabalho, essa possibilidade de determinação unilateral de teletrabalho foi expressamente prevista na legislação chilena⁴⁶.

Quanto à possibilidade de retorno ao trabalho presencial, a maioria dos países prevê necessidade de previsão específica no contrato de trabalho a esse respeito, e de acordo entre as partes. Assim é na Alemanha, na Bélgica, na França, na Itália, em Portugal e no Reino Unido. Na Espanha, o empregador pode determinar o retorno presencial, mediante o pagamento de uma compensação. Já Argentina e Colômbia preveem o direito de o trabalhador retornar ao trabalho presencial unilateralmente. O Chile tem uma peculiaridade segundo a qual vai depender se o contrato de trabalho era originalmente presencial ou telepresencial: no primeiro caso, qualquer das partes poderá determinar o retorno unilateral; já para contratos de trabalho fixados inicialmente como telepresenciais, somente por acordo poderá ser fixado o trabalho presencial.^{47,48}

4.3 INSTRUMENTOS, EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA PARA O DESEMPENHO DO TRABALHO

No Chile, o empregador deve fornecer equipamentos, ferramentas e materiais de teletrabalho⁴⁹.

Já na Argentina, o empregador deve fornecer o equipamento - *hardware e software* -, as ferramentas de trabalho e o suporte necessário para a execução das tarefas e assumir os custos de instalação, manutenção e reparo destes, ou compensação pelo uso das ferramentas da pessoa que trabalha⁵⁰.

Na França, o empregador deve arcar com os custos do teletrabalho quando se tratar de “despesas diretamente profissionais”.

46 CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

47 In: **Comparative Labor Law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em <<https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>>. Acesso em 01 de agosto de 2020

48 CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

49 CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

50 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020.

Segundo Oduol-Asorey,

A L'ANI de 2005, afastando a obrigatoriedade de reembolso em qualquer caso, inclui nesse tema dispositivos relativos aos equipamentos de trabalho (fornecimento, instalação, entretenimento etc.), bem como um reembolso em razão das diretivas diretas geradas pelo telefone, nomeadamente das comunicações (artigo 7º).

Bem assim, a lei prevê a obrigação do empregador de cobrir todos os custos diretamente ligados ao exercício do teletrabalho, nomeadamente o custo do equipamento, software, assinaturas, comunicações e ferramentas, bem como a sua manutenção (L 1222- 10 C. Trav.)^{51,52}.

Esse pagamento pode ser acordado tanto na forma de reembolso mediante apresentação de recibos, como mediante o pagamento de uma parcela fixa⁵³.

Na Alemanha, o reembolso é bem mais restrito. Na ausência de norma coletiva sobre o tema, as despesas somente deverão ser reembolsadas se a despesa for do “interesse direto do empregador”. Isso pode estar relacionado, por exemplo, à compra de equipamento específico de trabalho, mas não há reembolso caso o empregado utilize equipamento pessoal para fins profissionais. Ademais, o valor do reembolso depende do caso individual. Em particular, depende se uma compra foi realmente necessária ou se teria sido mais conveniente alugar equipamentos. Isto é especialmente importante no caso do teletrabalho adotado temporariamente. Os mesmos princípios se aplicam a outros equipamentos de trabalho, como cadeiras de escritório, mesas, e a materiais de consumo, como papel, toner, etc.⁵⁴.

51 ODOUL-ASOREY, Isabel. Teleworking and labour conditions in France. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

52 L'ANI é o Acordo Nacional Interprofissional celebrado entre todas as organizações de empregadores e de empregados do país. Referido L'ANI pode ser consultado em https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?sessionId=0C911DE67157746B63C72FFA371DB631.tpdjo02v_3?idConvention=KALICONT000005635557&cidTexte=KALITEXT000005678363#:~:text=Conform%C3%A9ment%20%C3%A0%20l'accord%20national,dans%20les%20locaux%20de%20l'>. Acesso em 01 de agosto de 2020.

53 Conforme informações de POMART, Fabien. **Telework**: reminder of the obligations imposed on businesses. Disponível em: https://www.theworldlawgroup.com/writable/documents/news/Soulier_Avocats_Covid19_Telework_Labor_April_2020.pdf. Acesso em: 24 jul. 2020.

54 ZIMMERMANN, André; KALLHOFF, Louisa. **COVID-19 Germany**: working from home and employer reimbursement of remote-work expenses. Disponível em <https://blogs.orrick.com/employment/2020/05/13/covid-19-germany-working-from-home-and-employer-reimbursement-of-remote-work-expenses/>. Acesso em: 01 jul. 2020.

Acrescentamos que, nos Estados Unidos, não há exigência federal de reembolsar funcionários por essas despesas relacionadas; no entanto, vários estados (incluindo Califórnia, Distrito de Columbia, Illinois, Iowa, Massachusetts, Montana e Nova Iorque) possuem legislação que exige o reembolso⁵⁵.

4.4 TEMPO DE TRABALHO

Salvo as disposições sobre direito à desconexão, que serão tratadas oportunamente em tópico próprio, a maioria dos países não possui normas específicas sobre o tema. Aliás, muitos deles permitem a adoção do teletrabalho por tarefas ou por jornada.

A principal exceção fica com o Chile. Segundo a legislação do país, o empregador deve implementar, a seu custo, um mecanismo confiável para registrar o cumprimento das horas de teletrabalho, de acordo com o disposto no artigo 33 do Código de Trabalho. Ainda, no contrato de trabalho, deve ser especificado o local e o dia útil que serão acordados no teletrabalho⁵⁶.

4.5 TREINAMENTO DOS TELETRABALHADORES

A maioria dos países analisados não estabelece dever do empregador de fornecer treinamento sobre o manuseio de meios tecnológicos envolvidos no teletrabalho. Somente no Reino Unido e na França existe regulamentação sobre o tema. No primeiro, prevê-se, especificamente, um “treinamento básico” referente às habilidades especificamente necessárias para a realização de teletrabalho⁵⁷; na França, o L’ANI de 2005 garante a igualdade de acesso à formação para os trabalhadores a trabalhadores em situação comparável que trabalham na empresa e prevê que, adicionalmente, os teletrabalhadores recebam “formação adequada, direcionada para o equipamento técnico à sua disposição e sobre as características dessa forma de organização do trabalho”. Acrescenta que

55 KESSLER, David; HENDERSON, Josh; MEDEIROS, Susana. **COVID-19: working from home and employer reimbursement of remote-work expenses in California and beyond**. 2020. Disponível em: <https://www.nortonrosefulbright.com/en-us/knowledge/publications/bae46929/working-from-home-and-employer-reimbursement-of-remote-work-expenses-in-california-and-beyond>. Acesso em: 01 ago. 2020.

56 CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

57 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

“o responsável hierárquico e os colegas diretos dos teletrabalhadores também devem poder se beneficiar de uma formação nesta forma de trabalho e na sua gestão” (artigo 10.º)⁵⁸.

4.6 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – SST

Poucos países, como França e Portugal, preveem a aplicação das mesmas regras para ambos os casos – teletrabalho e trabalho presencial tradicional.

O Reino Unido tem a legislação mais detalhada sobre o assunto: são estabelecidas diretrizes para o empregador em relação a vários aspectos, tais como treinamentos sobre regras de manuseio de materiais perigosos, grau de adequação do equipamento fornecido e a segurança deles, primeiros socorros no local de teletrabalho, especificidades de equipamentos elétricos, entre outros.

Segundo Carby-Hall,

No que diz respeito aos teletrabalhadores, além da questão do trabalho com equipamento de vídeo [monitores e afins, referidos como VDU], o empregador deve ter em consideração (i) evitar a necessidade de manuseamento de materiais perigosos pelo teletrabalhador, (ii) garantir que todo o equipamento fornecido é adequado aos requisitos do trabalho, e, quando for o caso, adequado ao treinamento providenciado (iii) o fornecimento de equipamento seguro, (iv) o fornecimento de equipamento elétrico que cumpra os regulamentos de segurança e verificar a conformidade de tal equipamento. O sistema elétrico doméstico do teletrabalhador é de sua própria responsabilidade.

Os funcionários, incluindo teletrabalhadores, têm o dever legal de relatar todos os riscos à sua própria saúde e segurança ou à de terceiros. Os empregadores têm o dever de fornecer equipamento adequado de primeiros socorros aos teletrabalhadores, tendo em consideração a natureza do teletrabalho executado. Em caso de perigo grave decorrente do trabalho, o teletrabalhador deve interromper o trabalho sem afetar seus direitos laborais.

O trabalho com computadores pode causar tensão nas costas, estresse e ansiedade, cansaço visual e desconforto visual e outros. Os Regulamentos Britânicos [The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations implement Directive 90/270] aplicam-se quando teletrabalhadores são empregados. Eles exigem que os empregadores avaliem e reduzam os riscos, para garantir que as estações de trabalho atendam

58 ODOUL-ASOREY. *Op. cit.* Confirmam-se o texto legal citado no original: “*les télétravailleurs doivent recevoir une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d’organisation du travail [...] le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d’une formation à cette forme de travail et à sa gestion*”.

aos requisitos mínimos, planejem interrupções ou mudanças de atividade, forneçam exames oftalmológicos mediante solicitação e forneçam treinamento e informações de saúde e segurança.⁵⁹

Em Portugal, o Código de Trabalho prevê que

o empregador deve proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada (art. 170,º do Código Trabalhista do país).⁶⁰

Esse controle da atividade é entendido como verificação de como estão sendo desenvolvidas as atividades, isto é, somente o que estiver relacionado ao trabalho.

Na França, a situação se encontra normatizada pela L'ANI de 2005, em seus arts. 8º e 9º⁶¹.

Nesse sentido, o art. 8º prevê que as disposições legais e contratuais relativas à saúde e segurança no trabalho são aplicáveis aos teletrabalhadores, sendo que o empregador deve informar o teletrabalhador sobre a política da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho e, em particular, as regras relativas à utilização de ecrãs de visualização. O teletrabalhador deve respeitar e aplicar corretamente essas políticas de segurança.

A ANI especifica ainda que, para verificar a correta aplicação das disposições aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, o empregador, os representantes dos trabalhadores e as autoridades administrativas competentes devem ter acesso ao local de teletrabalho, nas modalidades previstas pelas disposições legais e contratuais em vigor. Se o teletrabalhador exercer a sua atividade em casa, este acesso está sujeito ao consentimento prévio deste. Por fim, o teletrabalhador está autorizado a solicitar uma visita de inspeção ao seu local de trabalho em termos de saúde e segurança.

59 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020. (Tradução livre).

60 PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. **Diário da República Eletrónico**. Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

61 FRANÇA. **Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail**. Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=0C911DE67157746B63C72FFA371DB631.tpdjo02v_3?idConvention=KALICONT000005635557&cidTexte=KALITEXT000005678363#:~:text=Conform%C3%A9ment%20%C3%A0%20l'accord%20national,dans%20les%20locaux%20de%20. Acesso em: 01 ago. 2020.

Já o art. 9º traz regras relativas à prevenção do isolamento social do teletrabalhador como risco do teletrabalho (artigo 9.º)⁶².

Já o Reino Unido, por exemplo, tem a legislação mais detalhada sobre o assunto: são estabelecidas diretrizes para o empregador em relação a vários aspectos, tais como treinamentos sobre regras de manuseio de materiais perigosos, grau de adequação do equipamento fornecido e a segurança deles, primeiros socorros no local de teletrabalho, especificidades de equipamentos elétricos, entre outros.⁶³

O tema mais recorrente nas legislações sobre SST é o isolamento como risco relacionado ao teletrabalho, como no mencionado art. 9º do L'ANI de 2005 francês, com a necessidade de adoção, pelos empregadores, de medidas que previnam isso (Bélgica, Portugal, Itália, França e Espanha), especialmente no quesito conscientização dos trabalhadores. No caso desses três últimos, há regulamentação de ações da fiscalização do trabalho sobre o tema⁶⁴, e, na Alemanha, há vários instrumentos coletivos sobre a questão⁶⁵. Já no Chile, o empregador deve informar o trabalhador por escrito sobre os riscos de seu trabalho, além de medidas preventivas. Para além disso, a matéria de SST no Chile vai obedecer a regulamentos do Ministério do Trabalho e Previdência Social⁶⁶.

Em outros países sul-americanos tem-se situação próxima. Nesse sentido, a legislação argentina regula o fornecimento de elementos de segurança, bem como a adoção e a divulgação de instrumentos regulatórios nas empresas empregadoras de teletrabalhadores⁶⁷.

62 FRANÇA. **Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail**. Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=0C911DE67157746B63C72FFA371DB631.tpdjo02v_3?idConvention=KALICONT000005635557&cidTexte=KALITEXT000005678363#:~:text=Conform%C3%A9ment%20%C3%A0%20l'accord%20national,dans%20les%20locaux%20de%20. Acesso em: 01 ago. 2020.

63 CARBY-HALL, Jo. **Teleworking and labour conditions in the United Kingdom**. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

64 Na Espanha, por exemplo, as empresas devem organizar inspeções *in loco* por técnicos da empresa para efeitos de avaliação dos riscos do trabalho e acompanhamento do cumprimento das medidas de segurança, devendo notificar previamente o empregado. França e Itália possuem normas semelhantes, seguindo o artigo 8º do Acordo Europeu sobre Teletrabalho de 2002 (*European Framework Agreement*) (PARRA; CAMARGO. *Op. cit.*).

65 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

66 CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

67 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletín oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020.

Já a Colômbia terceiriza o gerenciamento de riscos à saúde e segurança do trabalho por meio das ARLs (*Administradoras de Riesgos Laborales*)^{68,69}.

Por fim, cabe citar o artigo 8º do Acordo Europeu sobre Teletrabalho de 2002 (*European Framework Agreement*), o qual estabelece, sobre o tema, a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde e segurança do teletrabalhador, bem como o dever daquele de informar este sobre a política de SST da empresa. O art. 8º prevê também a possibilidade de verificação *in loco* da correta aplicação das disposições de saúde e segurança aplicáveis, tanto pelo empregador, quanto por representantes dos trabalhadores e pelas autoridades competentes, que devem ter acesso ao local de teletrabalho:

8. Saúde e segurança - O empregador é responsável pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador em conformidade com a Diretiva 89/391 e as 'diretivas-filhas' relevantes, a legislação nacional e as convenções coletivas.

O empregador deve informar o teletrabalhador sobre a política da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho, em particular os requisitos relativos aos monitores visuais e teletrabalhador deve aplicar essas políticas de segurança corretamente.

Para verificar a correta aplicação das disposições de saúde e segurança aplicáveis, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes, devem ter acesso ao local de teletrabalho, dentro dos limites da legislação nacional e dos instrumentos coletivos. Se o teletrabalhador trabalhar em casa, esse acesso está sujeito à notificação prévia e à sua concordância. O teletrabalhador tem direito a solicitar visitas de fiscalização.⁷⁰

68 As Administradoras de Riscos Laborais (*Administradoras de Riesgos Laborales* - ARL), são entidades seguradoras de vida que desenvolvem as suas atividades com seguros laborais; ou seja, são seguradoras que cobrem riscos ocupacionais, tanto doenças como acidentes, inclusive aqueles que podem ser gerados no trajeto até o local de trabalho.

De acordo com o Ministério da Saúde e Proteção Social colombiano, as ARLs são responsáveis pela cobrança das contribuições da empresa pelos seus funcionários, pelo aconselhamento para programas de prevenção realizados nas empresas, pelo atendimento médico e pela reabilitação de pessoas que se ferirem ou adoecerem no trabalho ou pelo pagamento de invalidez, pensão por invalidez e qualquer outra condição que possa surgir em consequência de um acidente de trabalho ou de qualquer condição específica do trabalho da pessoa.

A ARL é contratada pela empresa e todo funcionário deve possuí-lo; no caso de trabalhadores independentes, eles devem pagar de forma autônoma.

69 MORAD, Juliana; LÓPEZ, Juan Pablo; MORENO, Oscar. Teletrabajo y condiciones de trabajo en colombia. In: **Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions**. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

70 COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA. **Implementation of the European framework agreement on Telework**. Disponível em http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf. Acesso em: 01 ago. 2020. *Op. cit.* Confira-se, ainda, comentário específico sobre os acordos-quadro na nota de rodapé de número 36.

4.7 PROTEÇÃO DE DADOS

De maneira geral, alguns países deste estudo têm legislação específica sobre o tema, com previsões sobre o dever empresarial de fornecer informações sobre as regras aplicáveis ao gerenciamento de informações coletadas (Bélgica, França e Espanha)⁷¹. Em outros, como no Canadá, não há regulamentação específica, e aplica-se a regulamentação geral de proteção de dados⁷².

Mais uma vez, o sistema britânico é um caso à parte, pois regula amplamente o tema: há normas sobre o acesso a dados pessoais pelos membros da família do trabalhador, responsabilidade de fornecer informações livres de vírus e direito à privacidade fora do local de trabalho⁷³.

4.8 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Em todos os países analisados, os teletrabalhadores têm o direito de participar de órgãos de representação, como eleitores ou como representantes dos trabalhadores⁷⁴.

4.9 “TRABALHO INTELIGENTE” ITALIANO

Por fim, também vale lembrar a regulamentação do chamado “Trabalho Inteligente”⁷⁵ italiano (*smart working*, também chamado de trabalho ágil), conforme Lei nº 81/2017, com o objetivo principal de promover a conciliação da vida profissional e familiar, a fim de aumentar a competitividade da empresa e a relação de confiança entre trabalhador

71 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

72 GRISDALE, Chris. Teleworking and labor conditions in Canada. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

73 CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

74 PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

75 GETILLI, Federica. **Italy: smart working - agile, performing and increasing**. 2020. Disponível em: <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing#:~:text=Smart%20Working%2C%20otherwise%20known%20as,in%20Italy%20by%20Law%20no.&text=81%2F2017%2C%20with%20the%20main,trust%20between%20worker%20and%20employer>. Acesso em: 01 jul. 2020.

e empregador. Essa nova forma de trabalho, que não se confunde com o teletrabalho⁷⁶, é baseada no uso da flexibilidade e gerenciamento do trabalho por objetivos.

Formalmente, o Trabalho Inteligente exige um acordo individual entre trabalhador e empregador, por escrito.

Resumidamente, o contrato deve incluir termos relativos à (i) execução do desempenho do trabalho fora das instalações da empresa, (ii) formas de exercício do poder gerencial do empregador, (iii) períodos de descanso dos trabalhadores e (iv) ferramentas utilizadas pelo trabalhador e medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador do equipamento tecnológico de trabalho.

O contrato de trabalho ágil pode ser um contrato a termo ou permanente, em que o trabalhador tem direito a um tratamento jurídico e econômico equivalente aos trabalhadores que oferecem o mesmo desempenho trabalhando presencialmente. Além disso, as regras de privacidade devem ser observadas.

O empregado em Trabalho Inteligente tem o direito de se beneficiar da proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais decorrentes de riscos relacionados ao desempenho do trabalho executados fora das instalações da empresa, e é obrigado a cooperar na implementação das medidas preventivas fornecidas pelo empregador.

Para a empresa, os principais benefícios do Trabalho Inteligente normalmente citados são aumento em termos de competitividade e produtividade, redução de custos com salas físicas, equipamentos e diversos serviços (o que pode levar a uma economia de 20% a 30%), além de vantagens tributárias e contributivas, com regimes fiscais facilitados de prêmios de produção, entre outros.

76 Segundo Federica Getilli (GETILLI. *Op. cit.*), o trabalho inteligente não se confunde com o teletrabalho, embora seja pensado como um “passo além” ao teletrabalho, uma nova versão do teletrabalho, visto como ainda muito restritivo em determinados contextos. É baseado fortemente no elemento flexibilidade em termos de horários e localização de trabalho, aplicável a empresas com modelos organizacionais flexíveis. O trabalho em escritório ou fora pode ser alternado de acordo com as necessidades da produção, sendo que a escolha pelo trabalho inteligente significa dar mais liberdade corporativa (e, portanto, investir maior responsabilidade corporativa) a cada colaborador, promovendo um modo de trabalho mais orientado para os objetivos, focado nas tarefas a serem desempenhadas e menos atrelado a uma lógica de horários de trabalho.



5 NOVA LEGISLAÇÃO CHILENA E ARGENTINA



Conforme mencionado, o teletrabalho foi fortalecido com a pandemia de COVID-19. Essa relevância foi tão destacada que alguns países aprovaram legislação específica sobre o tema durante a pandemia. Nesse sentido, cabe destacar o Chile e a Argentina, que aprovaram regras sobre teletrabalho nos últimos meses.

No Chile, a *Ley N° 21.220*⁷⁷, que "*Modifica el trabajo en Materia de Trabajo a distancia*", foi sancionada em 24 de março de 2020, e prevê que:

- deve haver um contrato de trabalho ou um aditivo ao contrato atual. Nele, deve especificar o local e o dia útil que serão acordados no teletrabalho;
- pode ser combinado trabalho à distância com o trabalho presencial.
- os trabalhadores têm acesso aos direitos individuais e coletivos do Código do Trabalho.
- o empregador deve respeitar o direito de se desconectar.
- equipamentos, ferramentas e materiais de teletrabalho devem ser fornecidos pelo empregador.
- o empregador deve informar o trabalhador por escrito sobre os riscos de seu trabalho, além de medidas preventivas.
- o empregador deve implementar, a seu custo, um mecanismo confiável para registrar o cumprimento das horas de teletrabalho, de acordo com o disposto no artigo 33 do Código de Trabalho (artigo 152.º, quarto J da nova lei):

⁷⁷ CHILE. Ley n° 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

Destaca-se o necessário controle de jornada e a possibilidade de regime híbrido ou misto de teletrabalho com presencial, além da necessidade de informação ao trabalhador sobre riscos de trabalho e medidas preventivas. Além disso, também há direito à desconexão, abordado em tópico posterior, de ao menos 12 horas contínuas em um período de 24 horas, durante o qual o trabalhador não está obrigado a responder comunicações do empregador.

Quanto ao retorno presencial, como mencionado no tópico anterior, conforme art. 152, quarto H da nova lei, vai depender se o contrato de trabalho era originalmente presencial ou telepresencial. No primeiro caso, qualquer das partes poderá determinar o retorno unilateral, desde que avise o outro por escrito com 30 dias de antecedência. Já para contratos de trabalho fixados inicialmente como telepresenciais, somente por acordo poderá ser fixado o trabalho presencial.

Sobre SST, esses direitos serão regulados de acordo com os regulamentos do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e devem cumprir os princípios e condições de segurança e saúde estabelecidos na *Ley n.º 16.744/1968*⁷⁸. Portanto, devem obedecer a regras gerais para todos os trabalhadores, sendo que o empregador deve sempre informar por escrito o trabalhador sobre os riscos e medidas preventivas que seu trabalho acarreta.

A nova lei argentina (*Ley n. 27.555, de 2020*⁷⁹) e que ainda não entrou em vigor⁸⁰, em geral tem disposições mais drásticas, como veremos. Particularmente, dispõe que será considerado teletrabalho “quando a execução de atos, execução de obras ou prestação de serviços for realizada total ou parcialmente no domicílio da pessoa que trabalha ou em locais que não sejam o estabelecimento ou estabelecimentos do empregador por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação”⁸¹, sendo que regulamentos específicos serão estabelecidos para cada atividade por meio de negociação coletiva, respeitando os princípios mínimos estabelecidos na Lei de Contratos de Trabalho.

78 CHILE. Ley n.º 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020. Artículo 152 quáter M.

79 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020.

80 Somente entrará em vigor 90 dias após a decretação do fim da quarentena no país.

81 ARGENTINA. Ley 20744, de 27 de setembro de 1974. Ley de contrato de trabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 27 set. 2020. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>. Acesso em: 01 ago. 2020. Artigo 102 bis.

Em seus 20 artigos, a norma estabelece, entre outras coisas, que os trabalhadores sob esta modalidade gozam dos mesmos direitos e obrigações dos que trabalham presencialmente. Além disso, estabelece o direito à desconexão digital, prevendo que “o empregador não pode exigir a execução de tarefas, nem enviar comunicações, por qualquer meio, fora do horário da jornada laboral”.

A lei prevê em seu sexto artigo a disponibilidade de tempo para as “tarefas de cuidado” dos trabalhadores (algo como tarefas domésticas), cujas diretrizes podem ser estabelecidas por meio de negociação coletiva, e a “voluntariedade” de se passar de uma posição presencial para a modalidade remota de trabalho.

Estabelece também, conforme o art. 9º, que o empregador deve fornecer o equipamento - *hardware* e *software* -, as ferramentas de trabalho e o suporte necessário para a execução das tarefas e assumir os custos de instalação, manutenção e reparo destes, ou compensação pelo uso das ferramentas da pessoa que trabalha. Essa compensação “funcionará de acordo com as diretrizes estabelecidas na negociação coletiva e estará isenta de imposto de renda”⁸².

Em seu artigo 8º, a lei afirma que “o consentimento dado pela pessoa que trabalha em uma posição presencial para mudar para o teletrabalho pode ser revogado por ela a qualquer tempo”. O artigo indica que, quando houver o pedido de reversibilidade de um trabalhador, o empregador deve conceder-lhe tarefas no estabelecimento “a menos que, por razões razoáveis, seja impossível cumprir esse dever”.

A lei também indica que o empregador deve proteger os dados usados e processados pelos teletrabalhadores e não pode “usar software de vigilância que viole a privacidade”⁸³.

Trata-se de legislação rígida cujos efeitos ainda serão percebidos.

82 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020. Art. 9º.

83 ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020. Art. 9º.



6 DIREITO À DESCONEXÃO



O direito à desconexão⁸⁴, nos países onde está em discussão ou já existe lei vigente trazendo suas regras, estabelece, em resumo, que as pessoas devem ter a possibilidade de se desconnectarem do trabalho e, principalmente, de não se envolverem em comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho, como e-mails ou mensagens, fora do horário comercial⁸⁵.

Isso se deve pelo argumento de que o ambiente de trabalho moderno foi drasticamente alterado pelas novas tecnologias de comunicação e informação e, com isso, a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal diminuiu com a introdução de ferramentas digitais no emprego. Argumenta-se que, embora as ferramentas digitais tragam flexibilidade e liberdade aos funcionários, elas também podem criar uma ausência de limites, levando a interferências excessivas na vida privada dos trabalhadores⁸⁶.

Vários países, principalmente na Europa, têm alguma forma de desconexão incluída em suas leis, enquanto em alguns casos a desconexão está presente na política de muitas grandes empresas. No Chile, na Argentina e no Reino Unido, conforme mencionado, também há regulamentação a esse respeito.

84 Trata-se o direito à desconexão de tema não restrito ao teletrabalho, mas que com ele guarda conexões, por envolver tecnologias de comunicação para fins de trabalho.

85 Cf. STAUFENBERG, Jess. **France may pass a law on the 'right to disconnect' from work emails at home**. Disponível em: <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/france-may-pass-a-law-on-right-to-disconnect-from-work-emails-at-home-a6878571.html>. Acesso em: 21 jul. 2020. Cf. SCHOFIELD, Hugh. **The plan to ban work emails out of hours**. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/magazine-36249647>. Acesso em: 22 jul. 2020.

86 DUCOROPS-PROUVOST, Emilie. **Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France?** 2016. Disponível em www.soulier-avocats.com. Acesso em: 24 jul. 2020.

6.1 FRANÇA

Na França, o direito à desconexão surgiu principalmente a partir de uma decisão na Câmara do Trabalho do Supremo Tribunal da França, que, em 2 de outubro de 2001, determinou que “o empregado não tem obrigação de aceitar trabalhar em casa ou de trazer seus arquivos e ferramentas de trabalho”⁸⁷. Em 2004, a Suprema Corte decidiu em sentido parecido: “o fato de que [o trabalhador] não estava acessível em seu telefone celular fora do horário comercial não pode ser considerado uma má conduta”⁸⁸.

Anos mais tarde, em 2016, a França aprovou a “*Lei El Khomri*” para reformar as condições de trabalho do país, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2017. O artigo 55 do capítulo II, “Adaptação do direito do trabalho à era digital”, incluiu uma disposição para alterar o artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho francês, de modo a incluir o direito à desconexão (*le droit de la déconnexion*), definido como:

(7) Os procedimentos para o pleno exercício pelo funcionário do seu direito de se desconectar e o estabelecimento pela empresa de mecanismos para regulamentar o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o respeito aos períodos de descanso e férias, bem como vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma carta, após consulta ao conselho de empresa ou, na sua falta, aos delegados do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconectar e, além disso, prevê a implementação, para funcionários e pessoal de gerência, de atividades de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais.⁸⁹

Essa lei foi aprovada com base na premissa de que as tecnologias digitais obscureceram a linha entre o trabalho e a vida privada. Ela partiu de um relatório, de setembro de 2015, sobre o impacto das tecnologias digitais no trabalho, que apoiava o direito à desconexão profissional, apresentado à Ministra do Trabalho francesa, Myriam El Khomri – daí o nome da lei⁹⁰. O relatório recomendou uma medida afirmando que um equilíbrio correto entre

87 FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, **Nº de pourvoi: 99-42.727, de 2 de outubro de 2001**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1>. Acesso em: 01 ago. 2020.

88 FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, **Nº de pourvoi: 01-48.889, de 17 de fevereiro de 2004**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>. Acesso em: 01 ago. 2020.

89 No original: “*7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d’accord, l’employeur élabore une charte, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d’encadrement et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques*” - LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / *Legifrance*. Disponível em <www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em julho de 2020. Tradução livre.

90 Informação do sítio oficial do ministério do trabalho francês: FRANÇA. Ministère du Travail, de L’Emploi et de L’Insertion. **Droit à la déconnexion**. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 01 jul. 2020.

vida profissional e vida privada é essencial para permitir que a transformação digital tenha um efeito positivo na qualidade de vida dos trabalhadores, e que saber desconectar era uma habilidade que precisava ser apoiada pelos empregadores.

Aliado a esse relatório, houve um estudo de 2016 segundo o qual 37% dos trabalhadores estavam usando ferramentas digitais profissionais (por exemplo, telefones celulares) fora do horário comercial, e que 62% dos trabalhadores queriam mais controles e regras que regulamentassem a questão⁹¹.

Como visto, a *Lei El Khomri* introduz o direito, mas permite que as empresas escolham as maneiras pelas quais devem implementar esse direito, levando em consideração a natureza do negócio (por exemplo, se opera com países em fusos horários estrangeiros ou se os funcionários trabalham noites ou no fim de semana).

Para empresas com mais de 50 funcionários, o direito à desconexão deve ser incluído em sua Negociação Anual Obrigatória (NAO) sobre igualdade de gênero e natureza da qualidade de vida no trabalho⁹². Empresas com menos de 50 funcionários devem adotar um documento para seus funcionários, descrevendo as regras da empresa⁹³.

A lei não fornece nenhuma orientação sobre possíveis maneiras de gerenciar o uso de ferramentas digitais ou maneiras de treinar ou aumentar a conscientização entre os trabalhadores. Além disso, embora a nova lei imponha uma obrigação para as grandes empresas negociarem, não há obrigação de chegar a um acordo. Portanto, a interpretação que tem sido feita é que, se nenhum acordo for alcançado entre a empresa e os funcionários, o direito não poderá ser aplicado. Dessa forma, juristas franceses defendem que se aplicaria, então, a disposição relativa às pequenas empresas⁹⁴.

91 ENQUÊTE "Pratiques numériques des actifs en France en 2016". *Éléas*, Paris, 24 out. 2016. Disponível em: <http://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%AAtes-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2020.

92 Os empregadores que não incluírem o direito de desconexão no NAO estão sujeitos a processo criminal por obstruir o exercício dos direitos sindicais, puníveis com um ano de prisão e uma multa de € 3.750,00 (cerca de 25.000 reais).

93 CTVNEWS. **Key measures in France's contested labour reform**. Disponível em <https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757>. Acesso em: 01 ago. 2020.

94 DUCOROPS-PROUVOST, Emilie. **Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France?** 2016. Disponível em www.soulier-avocats.com. Acesso em: 24 jul. 2020.

6.2 ALEMANHA

A Alemanha não tem nenhuma lei sobre o tema, mas as empresas alemãs têm um histórico de implementação de políticas de desconexão. Nesse sentido, empresa do setor automobilístico implementou, em 2011, política afirmando que impediria que os servidores de e-mail enviassem correspondência eletrônica para os telefones celulares dos funcionários entre 18h e 7h. Outras grandes empresas alemãs de outros setores econômicos também possuem políticas semelhantes para limitar a quantidade de conexão digital que os funcionários têm após o expediente⁹⁵. Em 2013, sob o argumento de proteger a saúde mental dos trabalhadores, o Ministério do Trabalho da Alemanha adotou medida semelhante para seu pessoal⁹⁶.

Ao contrário da lei trabalhista francesa, a lei trabalhista alemã não contém nenhum “direito legal de desconectar”. No entanto, leis como a Lei sobre a Implementação de Medidas de Segurança e Saúde Ocupacional para Incentivar Melhorias na Proteção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Trabalho (*Arbeitsschutzgesetz*) e a Lei sobre Horas de Trabalho (*Arbeitszeitgesetz*), além da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu (Diretiva de 2003 relativa ao tempo de trabalho), regulam a disponibilidade constante dos trabalhadores.

Especificamente quanto à Lei Alemã de Horário de Trabalho, esta visa à proteção dos trabalhadores contra riscos à saúde decorrentes do trabalho além dos limites legais, bem como garantir o direito à privacidade e a tempo suficiente de descanso, o que vale para o teletrabalho⁹⁷.

Por fim, em 2016, o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais publicou *Weissbuch Arbeiten 4.0* (Trabalho 4.0), que estabelece uma diretriz para equilibrar as necessidades de flexibilidade de empresas e trabalhadores, ao mesmo tempo mantendo a saúde e segurança no trabalho. No documento, considerou-se a desnecessidade de novas medidas legislativas

95 VERHOEK, Corinna. **Anti-stress legislation in Germany**: how realistic is the prospect? - ius laboris knowledge base. Disponível em <www.globalhrlaw.com>. Acesso em julho de 2020.

96 VASAGAR, Jeevan. Out of hours working banned by German labour ministry. **Telegraph**, Berlim, 30 ago. 2013. Disponível em: <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

97 FROGER-MICHON, Caroline; JORDAN, Christopher. **Switching on to switching off**: disconnecting employees in europe? Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5>. Acesso em: 01 ago. 2020.

sobre o tema, em virtude de um consenso dos parceiros sociais e do meio acadêmico de que a melhor forma de abordar a questão é por meio da negociação coletiva⁹⁸.

6.3 ITÁLIA

O direito de desconexão entrou recentemente na legislação italiana através da Lei do Senado nº 2233-B⁹⁹, sobre medidas para salvaguardar o emprego por conta própria não empresarial e medidas para facilitar a articulação flexível em horários e locais de emprego subordinado. O artigo 19 (1) da lei rege a implementação de um acordo sobre trabalho agregado e inclui o direito à desconexão:

O Contrato sobre Trabalho Agregado será estipulado por escrito para fins de regularidade administrativa e probatória e regerá o desempenho do trabalho realizado fora das instalações da empresa, inclusive com relação às formas de exercício do poder executivo do empregador e as ferramentas utilizadas pelo trabalhador. O contrato também identifica os períodos de descanso do trabalhador, bem como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir que o trabalhador seja desconectado do equipamento tecnológico.¹⁰⁰

Como visto, as disposições são genéricas e tendem a ser direcionadas nas situações específicas de empresas e trabalhadores.

98 FROGER-MICHON, Caroline; JORDAN, Christopher. **Switching on to switching off**: disconnecting employees in europe? Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5>. Acesso em: 01 ago. 2020.

99 ITÁLIA. **Atto Senato n. 2233-B**. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/47808.htm. Acesso em: 01 ago. 2020.

100 Tradução livre. Confira-se o texto original: "*L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore*".



7 CONCLUSÃO



De forma geral, constata-se a tendência de forte aceitação do teletrabalho, bem como seu acelerado crescimento, especialmente em virtude da pandemia de covid-19. Com vistas a reconhecer e regulamentar a prática do teletrabalho, países como Portugal, Itália, Espanha, França, Chile, e outros, como Finlândia e EUA, já desenvolveram legislações específicas.

O ponto em comum de todas essas legislações é o uso da tecnologia como característica marcante do teletrabalho.

No mais, poucos foram os grandes pontos de convergência entre as diferentes realidades legais analisadas. Enquanto alguns países são mais flexíveis, inclusive em termos de normatização da matéria por negociação coletiva, outros expressamente proíbem que certos temas sejam objeto da negociação, como a Argentina. Outras matérias não são claramente reguladas, como a questão do reembolso de despesas.

Um tema mais homogêneo é a questão de treinamentos, sendo que a grande maioria dos países analisados não estabelece dever do empregador de fornecer treinamento sobre o manuseio de meios tecnológicos envolvidos no teletrabalho.

Em matéria de SST, é identificável alguma convergência acerca da responsabilidade do empregador ter como foco a orientação e o fornecimento de material informativo. Em países específicos, foi identificada uma preocupação maior com o aspecto do isolamento social que pode decorrer do contínuo teletrabalho.

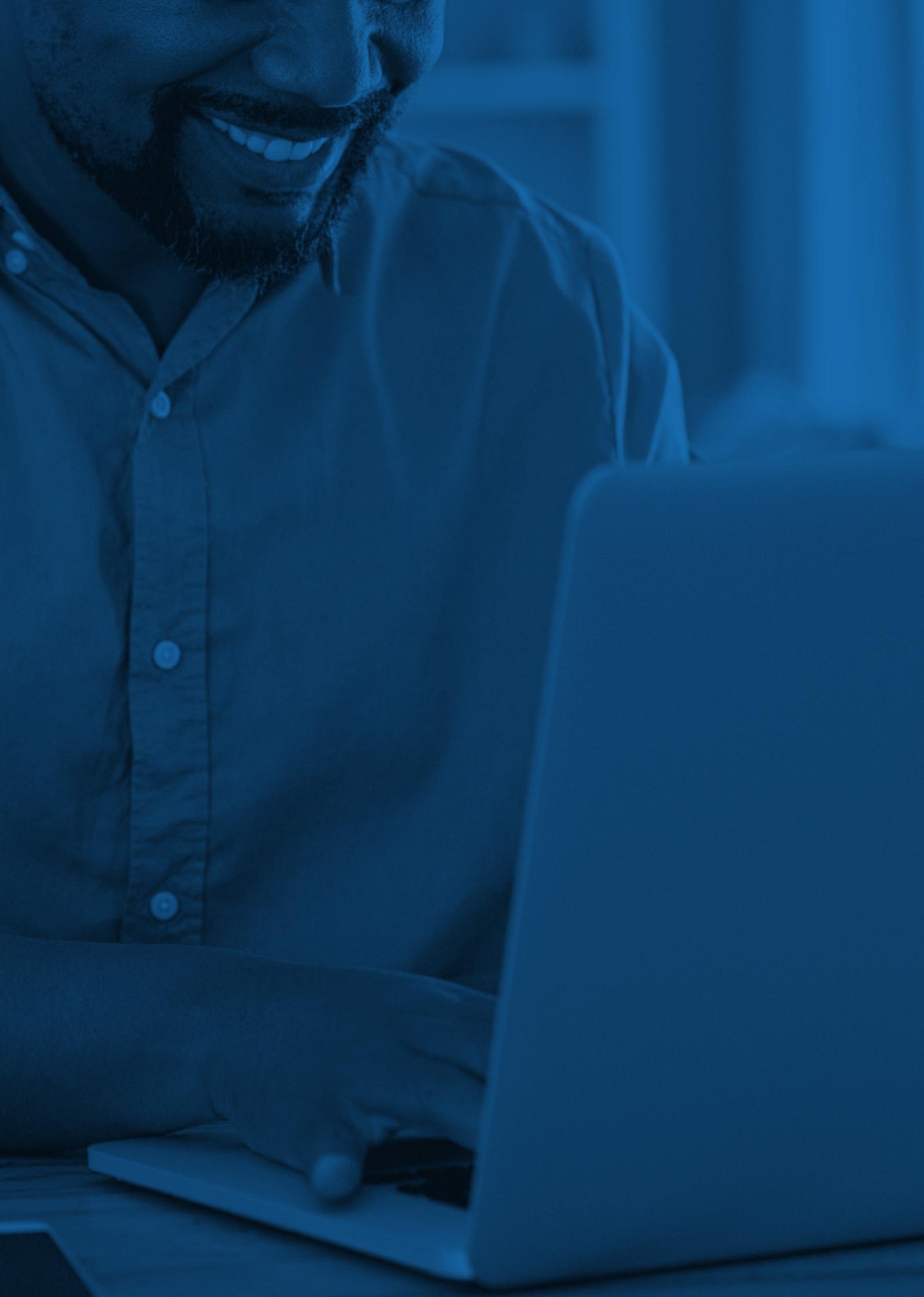
Também não houve grande convergência no que importa à discussão de um direito à desconexão. Em alguns países houve a sua adoção, com permissão de tratamento por meio da negociação, como a França. Outros, como o Chile, impõem proibições a esse respeito. Trata-se, no entanto, de tema que tem ganhado maior relevância não só no que importa a teletrabalho, mas também na realidade atual de contínuo acesso a mídias sociais, sistemas de comunicação digital, entre outros.

Ao fim e ao cabo, o teletrabalho tem potencial relevante e tem se consagrado como uma importante modalidade de trabalho, de modo que se tende a novas e frequentes discussões sobre a matéria no Brasil.

Nesse sentido, algumas conclusões são importantes para os empregadores no Brasil, não só para o contexto de covid-19, como para a adoção dessa forma de trabalho continuamente. Entre elas, destaca-se a importância das regras incluídas na CLT pela Lei 13.467/2017, a qual, em suas orientações e disposições, permitiu a adaptação de postos de trabalho para esse regime de teletrabalho. Tais regras, combinadas, no momento da crise mais vigorosa da covid-19, com a flexibilização realizada pela MP 927/2020, permitiram adaptações importantes, rápidas, para preservação de empregos e de funcionamento de empresas.

Além disso, outro importante ponto de atenção quanto à situação atual do teletrabalho no Brasil, especialmente para as empresas, é o reforço quanto à informação e à orientação dos empregados quanto à adoção do regime de teletrabalho e de sua prática.

No mais, quanto ao contexto mais geral, vê-se que outros importantes temas já tratados em outros países tendem a ser cada vez mais debatidos e analisados no Brasil, tais como o *smart working* e o teletrabalho parcial, que ocorre só em alguns dias da semana.



REFERÊNCIAS

ADOLPH, Rothe, L. *et al.* **Psychische gesundheit in der arbeitswelt - wissenschaftliche standortbestimmung.** Disponível em: <https://www.baua.de/EN/Service/Publications/Report/Mental-Health.html>. Acesso em 22 jul. 2020.

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**, 9 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html#:~:text=Sete%20de%20cada%20dez%20empresas,durante%20o%20confinamento%20na%20Espanha>. Acesso em: 01 ago. 2020.

ARGENTINA. Ley 20744, de 27 de setembro de 1974. Ley de contrato de trabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 27 set. 2020. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>. Acesso em: 01 ago. 2020.

ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. **Boletim oficial argentino**, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/parlamentaria/434594/downloadPdfDefinitivo>. Acesso em: 01 ago. 2020.

BALTINA, Iveta. **Overview on European policies on TELEWORK.** 2012. Disponível em http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Overview_on_European_policies_on_TELEWORK_final.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (telework ou telecommuting):** uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Disponível em http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUNING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx. Acesso em 01 jul. 2020.

CARBY-HALL, Jo. Teleworking and labour conditions in the United Kingdom. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions.* Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em agosto de 2020.

CHAKRAVORTI, Bhaskar; CHATURVEDI, Ravi Shankar. Which countries were (and weren't) ready for remote work? **Harvard Business Review**. 29 abr. 2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/04/which-countries-were-and-werent-ready-for-remote-work>. Acesso em julho de 2020.

CHILE. Ley nº 21.220, de 26 de março de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, Santiago, 26 mar. 2020. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 01 jul. 2020.

COMISSÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA. **Implementation of the European framework agrément on Telework**. Disponível em http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf. Acesso em: 01 ago. 2020.

CTVNEWS. **Key measures in France's contested labour reform**. Disponível em <https://www.ctvnews.ca/business/key-measures-in-france-s-contested-labour-reform-1.2900757>. Acesso em: 01 ago. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELOITTE. **Respostas à crise da Covid-19: como as empresas estão respondendo aos impactos da pandemia?** 2020. Disponível em <https://pesquisas.lp.deloittecomunicacao.com.br/covid19>. Acesso em: 01 ago. 2020.

DI MARINO, Vitorio. **Promoting decent work: the high road to teleworking**. Geneva, [s.n.], 2001. p.11. Disponível em: <http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILOTeleworking.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2020.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. *In: Revista Júris Plenum Trabalhista e Previdenciária*, Caxias do Sul, n. 13, 2007

DUCOROPS-PROUVOST, Emilie. **Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France?** 2016. Disponível em www.soulier-avocats.com. Acesso em: 24 jul. 2020.

ENQUÊTE "Pratiques numériques des actifs en France en 2016". **Éléas**, Paris, 24 out. 2016. Disponível em: <http://www.eleas.fr/app/uploads/2016/10/CP-Eleas-Enqu%C3%AAtte-Pratiques-num%C3%A9riques-2016.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2020.

FRANÇA. **Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail**. Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=0C911DE67157746B63C72FFA371DB631.tpdjo02v_3?i-dConvention=KALICONT000005635557&cidTexte=KALITEXT000005678363#:~:text=Conform%C3%A9ment%20%C3%A0%20l'accord%20national,dans%20les%20locaux%20de%20l. Acesso em: 01 ago. 2020.

FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 99-42.727, de 2 de outubro de 2001**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046319&fastReqId=1291121004&fastPos=1>. Acesso em: 01 ago. 2020.

FRANÇA. Labor Chamber of the Cour de Cassation, **N° de pourvoi: 01-48.889, de 17 de fevereiro de 2004**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>. Acesso em: 01 ago. 2020.

FRANÇA. Ministère du Travail, de L'Emploi et de L'Insertion. **Droit à la déconnexion**. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 01 jul. 2020.

FROGER-MICHON, Caroline; JORDAN, Christopher. **Switching on to switching off: disconnecting employees in europe?** Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5>. Acesso em: 01 ago. 2020.

FUNG, Brian. Twitter will let some employees work from home 'forever'. **CNN**, 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.cnn.com/2020/05/12/tech/twitter-work-from-home-forever/index.html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

GÁMEZ, Albert Martín. Teleworking and labor conditions in Germany. *In: Comparative Labor Law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

GETILLI, Federica. **Italy: smart working - agile, performing and increasing**. 2020. Disponível em: <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing#:~:text=Smart%20Working%2C%20otherwise%20known%20as,in%20Italy%20by%20Law%20no.&text=81%2F2017%2C%20with%20the%20main,trust%20between%20worker%20and%20employer>. Acesso em: 01 jul. 2020.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos. Nota Técnica Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *In: Carta de Conjuntura*, n. 41, abr./jun. 2020. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 01 ago. 2020.

GRISDALE, Chris. Teleworking and labor conditions in Canada. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions*. Disponível em <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

HILL, Gordon *et al.* **Legal implications for telecommuting / working from home in response to the coronavirus.** 2020. Disponível em: <https://www.natlawreview.com/article/legal-implications-telecommuting-working-home-response-to-coronavirus>. Acesso em: 22 jul. 2020.

ITÁLIA. **Atto Senato n. 2233-B.** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/47808.htm. Acesso em: 01 ago. 2020.

KESSLER, David; HENDERSON, Josh; MEDEIROS, Susana. **COVID-19: working from home and employer reimbursement of remote-work expenses in California and beyond.** 2020. Disponível em: <https://www.nortonrosefulbright.com/en-us/knowledge/publications/bae46929/working-from-home-and-employer-reimbursement-of-remote-work-expenses-in-california-and-beyond>. Acesso em: 01 ago. 2020.

LAZARETTI, Bruno. **94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte.** São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm>. Acesso em: 01 ago. 2020.

MONTENEGRO. Parlamento de Montenegro. **Teleworking:** legal solutions in several european countries. Disponível em: <http://www.skupstina.me/images/dokumenti/biblioteka-i-istrazivanje/2017/21.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MORAD, Juliana; LÓPEZ, Juan Pablo; MORENO, Oscar. Teletrabajo y condiciones de trabajo en colombia. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions.* Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

ODOUL-ASOREY, Isabel. Teleworking and labour conditions in France. *In: Comparative labor law dossier teleworking and labor conditions.* Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/CLLD/7cd690f2-1def-373e-7ff5-477db437f464>. Acesso em: 01 ago. 2020.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. *In: COVID-19: Guidance for labour statistics data collection.* 05 jun. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home:** estimating the worldwide potential. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf. Acesso em: 01 jul. 2020.

PARRA, Manuel Luque; CAMARGO R., Andrés. **Teleworking and labor conditions conclusions**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003519.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de teletrabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de direito da universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em 20 jul. 2020.

POMART, Fabien. **Telework**: reminder of the obligations imposed on businesses. Disponível em: https://www.theworldlawgroup.com/writable/documents/news/Soulier_Avocats_Covid19_Telework_Labor_April_2020.pdf. Acesso em: 24 jul. 2020.

PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. **Diário da República Eletrônico**. Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20190904/pt/html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em agosto de 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2018. p. 207.

ROSENNE, Shabtai. The framework agreement as the basis for the jurisdiction of the international court of justice and some problems of language. *In*: ROSENNE, Shabtai. **Essays on international law and practice**. Leiden: Martinus Nijhoff, 2007. p. 161-170.

SAVAGE, Maddy. **Why Finland leads the world in flexible work**. 08 ago. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work>. Acesso em 20 jul. 2020.

SCHOFIELD, Hugh. **The plan to ban work emails out of hours**. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/magazine-36249647>. Acesso em: 22 jul. 2020.

SILVA, Rogério Tadeu. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de administração e contabilidade da universidade de São Paulo. São Paulo, 2004.

SOPER, Taylor. Seattle traffic disappears as Amazon, Microsoft, others enforce remote work policies. **Geek Wire**, 5 mar. 2020. Disponível em: <https://www.geekwire.com/2020/seattle-morning-traffic-disappears-amazon-microsoft-others-enforce-remote-work-policies/>. Acesso em: 01 jul. 2020.

STAUFENBERG, Jess. **France may pass a law on the 'right to disconnect' from work emails at home**. Disponível em: <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/france-may-pass-a-law-on-right-to-disconnect-from-work-emails-at-home-a6878571.html>. Acesso em: 21 jul. 2020.

STUART, Keith. **German minister calls for anti-stress law ban on emails out of office hours**. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-anti-stress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours>. Acesso em: 22 jul. 2020.

SULLIVAN, Bob. Coronavirus could be a tipping point (finally) for telecommuting. **Geek Wire**, 6 mar. 2020. Disponível em: <https://www.geekwire.com/2020/coronavirus-tipping-point-finally-telecommuting/>. Acesso em: 01 ago. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Brasília, 28 mar. 2020. Disponível em <http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Como%20fazer%20o%20controle%20da,extras%2C%20adicionais%20noturno%2C%20etc>. Acesso em: 24 jul. 2020.

VALENTE, Jonas. **Teletrabalho ganha força como alternativa durante pandemia**. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>. Acesso em: 01 jul. 2020.

VASAGAR, Jeevan. Out of hours working banned by German labour ministry. **Telegraph**, Berlim, 30 ago. 2013. Disponível em: <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>. Acesso em: 01 ago. 2020.

VERHOEK, Corinna. **Anti-stress legislation in Germany**: how realistic is the prospect? - ius laboris knowledge base. Disponível em <www.globalhrlaw.com>. Acesso em julho de 2020.

WELZ, Christian; WOLF, Felix. **Telework in the European Union**. Disponível em <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>>. Acesso em julho de 2020.

ZIMMERMANN, André; KALLHOFF, Louisa. **COVID-19 Germany**: working from home and employer reimbursement of remote-work expenses. Disponível em <https://blogs.orrick.com/employment/2020/05/13/covid-19-germany-working-from-home-and-employer-reimbursement-of-remote-work-expenses/>. Acesso em: 01 jul. 2020.

CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

DIRETORIA DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS - DRI

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa
Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

*Marcello Caio Ramon e
Barros Ferreira*
Equipe Técnica

*Pablo Rolim Carneiro
Sylvia Lorena Teixeira de Sousa*
Apoio Técnico

Gerência de Publicidade e Propaganda

Armando Uema
Gerente de Publicidade e Propaganda

Katia Rocha
Coordenadora de Gestão Editorial

Walner de Oliveira
Produção Editorial

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Superintendência de Administração - SUPAD

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Superintendente Administrativo

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização

Editorar Multimídia
Projeto Gráfico e Diagramação

 cni.com.br

 [/cnibrasil](https://www.facebook.com/cnibrasil)

 [@CNI_br](https://twitter.com/CNI_br)

 [/cnibr](https://www.instagram.com/cnibr)

 [/cniweb](https://www.youtube.com/cniweb)

 [/company/cni-brasil](https://www.linkedin.com/company/cni-brasil)



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA