Normas aplicáveis ao teletrabalho exercido fora do território nacional

Danilo Diego Ramos de Almeida

Atrelado ao avanço social e tecnológico, o teletrabalho tem se mostrado cada vez mais presente nas relações profissionais. Esse modelo laboral, que permite a prestação dos serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, possui características semelhantes aos trabalhos exercidos nos métodos usais (pessoal e direto), sendo possível, inclusive, o controle das atividades do empregado (poder diretivo do empregador), através dos meios telemáticos e informatizados.

Esse regime de trabalho sofreu relevantes transformações após a edição das Leis nº 12.551/11 e 13.467/17. Tais regramentos foram responsáveis pela inserção dos seguintes dispositivos à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

[...]

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

III – Os empregados em regime de teletrabalho.

[...]

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

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único - O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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

Art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

Art. 75-E - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

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

Mesmo dispondo expressamente sobre alguns pontos do teletrabalho, os artigos são omissos acerca da possibilidade de tal regime ser cumprido a partir de base territorial distinta daquela em que o colaborado foi contratado.

Diante de tal cenário – omissão da norma de regência sobre a (im)possibilidade do teletrabalho ser exercido fora do território nacional – e, tratando-se de hipótese onde o trabalhador prestará serviços no exterior, a interpretação mais conservadora aponta no sentido de que a continuidade das atividades relacionadas no contrato de trabalho configuraria a hipótese prevista na Lei nº 7.064/82 (e alterações), especialmente no tocante à transferência do local de trabalho, mediante a concordância expressa do próprio colaborador.

Referida norma dispõe, em seu artigo 1º, parágrafo único, que o empregado transferido ao exterior para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, fica excluído do regime relacionado no diploma legal. Ou seja, aplica-se referido diploma apenas aos serviços de natureza definitiva, o que, essencialmente, é objeto deste artigo.

Posto isto, surge a necessidade de avaliar a legislação aplicável e, via de consequência, os direitos trabalhistas incidentes, sendo a questão regulamentada no mencionado diploma legal da seguinte forma:

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

Parte sensível da doutrina e da jurisprudência entende que, nos casos de transferência definitiva de empregado, haverá sujeição à legislação do local de execução do contrato, qual seja, do país para o qual o trabalhador foi transferido. Tal entendimento é fundamentado no art. 198¹ da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante) e art. 6º, 2, "a"² da Convenção de Roma, que adotam o critério da territorialidade para aplicação das normas trabalhistas.

---

¹ Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

² Art. 6º, 2 – Não obstante o disposto no art. 4º, e na falta de escolha feita nos termos do art. 3º, o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.

Por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que a utilização somente da lei do local da prestação de serviços seria empregada apenas nos casos de contratação do funcionário para realização das atividades diretamente no exterior, e não na hipótese de transferência, nos termos seguintes:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. Contrato e início de labor no Brasil – Posterior transferência para o exterior – Incidência da legislação brasileira em relação a todo o período laboral – Inaplicabilidade da ex-Súmula nº 207/TST. Dano moral. Decisão denegatória. Manutenção. A jurisprudência do TST, antes do cancelamento da Súmula nº 207/TST, entendia que a lex loci executionis somente se aplicaria a trabalhadores contratados no país para prestarem serviços no exterior. Caso, entretanto, se trate de trabalhador contratado e exercente de funções no Brasil, com subsequente transferência para o estrangeiro, voltando ou não a este país, terá seu contrato regido pelas leis trabalhistas brasileiras, respeitada a norma mais favorável ao estado estrangeiro, se houver, durante o período da estada naquele território externo. (...). (TST – AIRR 12700-58.2004.5.04.0025 – 3ª Turma; Rel. Min. Maurício Godinho Delgado; DEJT 01/02/2013) (destacamos)

Prevalece o entendimento de que o *princípio geral da proteção* deve nortear a regulação das relações trabalhistas, com o propósito de “*tentar corrigir desigualdades, de forma a criar uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente*”³. No mesmo sentido, Octávio Bueno Magno ensina que:

“a norma que deve ser aplicada num contrato internacional de trabalho, no qual há incidência de mais de uma norma jurídica, é aquela que for mais favorável ao trabalhador, seja esta territorial, isto é, a lei do local da prestação de serviços, seja a legislação brasileira, conforme a que trouxer mais benefícios ao obreiro.” (Conflito de leis trabalhistas no espaço, LTr, ano 51, nº 8, p. 917).

Desta maneira, apesar de alguns posicionamentos divergentes sobre a extensão do dispositivo quando à observância das normas trabalhistas, a postura cautelosa recomenda a adoção do critério da utilização da norma mais favorável ao

---

³ BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, 3ª Edição, Ltr, p. 177.

empregado, compreendendo o emprego das condições que lhe sejam mais benéficas, vedado o retrocesso social na conferência dos direitos.

Cumprе destacar, que, por força do art. 10 da Lei nº 7.064/82, *“o adicional de transferência, as prestações “in natura”, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil”* (grifamos).

Portanto, para transferir colaborador submetido ao regime de teletrabalho para base territorial distinta daquela em que foi contratado, além da adoção do critério da utilização da norma mais favorável ao empregado, fundamental o atendimento das imposições elencadas na Lei nº 7.064/82, no caso de transferências tidas como definitivas.

Em tal situação, deve ser confeccionado termo aditivo ao contrato de trabalho, conforme art. 75-C, § 1ª da CLT, sendo formalizadas as condições de trabalho (jornada, aquisição de equipamentos, reembolsos, contratação de seguros, entre outros) a que o trabalhador será submetido durante o tempo que exercer suas atividades no exterior.