



BREVE ESTUDO COMPARADO SOBRE O TELETRABALHO NA FRANÇA E NO BRASIL

Rosane Gauriau¹

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo abordar, de modo conciso, o estudo comparado sobre o teletrabalho, no setor privado, a partir da exegese da legislação trabalhista francesa e brasileira. Para tanto, serão examinadas as noções fundamentais e o regime jurídico aplicável: conteúdo, formalidades necessárias para a implementação e término do teletrabalho na França e no Brasil. Por fim, considerando o que foi apresentado no artigo, propor uma breve reflexão sobre as contribuições deste estudo comparado.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Direito comparado. Direito do Trabalho. França. Brasil. Noção. Regime Jurídico.

Introdução

O objetivo deste artigo é o de propor um breve estudo comparado sobre o teletrabalho, no setor privado, a partir da exegese da legislação trabalhista francesa e brasileira.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (ILO), “Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, o teletrabalho, também denominado home office, remote work ou telework, trabalho remoto ou trabalho à distância, favorece a redução do

1 Jurista. Pesquisadora. Doutora em Direito pela Université Paris 1- Sorbonne. Membre associée do Centre Jean Bodin, Université d’Angers, França. Participante do Institut de Psychodynamique du travail, Paris, França. Membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris, França.

tempo de transporte, oferece maior autonomia e flexibilidade em termos de organização do tempo de trabalho, maior produtividade e melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada. Efetuado de modo permanente, alternado ou ocasional, no domicílio do empregado ou em outro local, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras (RAY, 2018).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, denominada de “Reforma Trabalhista”, promoveu diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas, regulamentou o teletrabalho por meio dos artigos 75-A a 75-E.

Na verdade, o legislador consolidou uma prática adotada por várias empresas e profissionais, com fundamento na Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e introduziu o trabalho realizado à distância no ordenamento jurídico brasileiro. O dispositivo não fez distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego (BASSO; BARRETO JÚNIOR 2018). Embora o referido artigo não fizesse expressa menção ao teletrabalho, ele era utilizado para tal fim até o advento da Lei nº 13.467/2017.

Na Europa, o teletrabalho foi inicialmente tratado pelos atores sociais e regulamentado

pelo Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002, o qual proclama que o teletrabalho só pode ser implementado de forma voluntária. Dispõe, ainda, sobre as condições de trabalho do teletrabalhador (igualdade de direitos em relação ao trabalho presencial²), respeito à vida privada, equipamento necessário para o exercício do teletrabalho, proteção da saúde ocupacional, organização do tempo de trabalho, treinamento/formação dos teletrabalhadores e direitos coletivos dos teletrabalhadores.

Na França³, sob a influência do referido Acordo-Europeu de 2002, o teletrabalho foi incorporado ao direito interno francês, no setor privado, inicialmente, pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19/07/2005⁴ e pela Lei nº 2012-387 de 22/03/2012 («Loi Warsman»⁵), que



2 Sobre as noções de empregado/trabalhador presencial e teletrabalhador, v. infra.

3 Toda a legislação francesa mencionada está disponível no site: <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

4 Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005(ANI). Esse acordo, inspirado do Acordo-Europeu de 2002 é fruto do diálogo social entre confederações sindicais dos empregados (CFDT, CFE-CGC, CFCT, CGT e CGT-FO) e empregadores (le MEDEF, la CGPME et l'UPA). Foi o primeiro acordo a regulamentar o teletrabalho no território francês, a nível nacional e interprofissional.

5 Loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, loi dite «Warsman».

introduziu os artigos L1222-9 à L1222-11 no Código do Trabalho francês.

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

No setor público, o teletrabalho foi disciplinado pela Lei nº 2012-347 de 12/03/2012 («*Loi Sauvadet*»⁶).

No Brasil e na França, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho a distância (fora da estrutura de produção) e traduz a ideia de trabalho do futuro, sem fronteiras, em razão do uso de tecnologias da informação e comunicação (RAY, 2018).

De fato, o teletrabalho apresenta muitas vantagens. Para a empresa, menos custos (energia, água, aquecimento, refeição, mobiliário, telefone, computador, dentre outros) e maior produtividade. Para o trabalhador, menos tempo de transporte e, portanto, menos poluição, maior autonomia e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida.

Todavia, se o trabalho a distância é o trabalho do futuro, ele é confrontado a diversos problemas como, o aumento do risco de informalidade; tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e trabalhador remoto; demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos; dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais; trabalho contínuo e direito à

desconexão (LAFARGUE; VERKINDT 2013); equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros (PROBST, 2018).

Feitas estas considerações, passa-se ao estudo dos requisitos essenciais para a implementação do teletrabalho, confrontando os pontos em comum e de divergência, assim como as particularidades da legislação francesa e brasileira, a partir do exame das noções para a implementação do teletrabalho (I), bem como do regime aplicável (II):

Noções

1. Teletrabalho

Da leitura dos artigos L1222-9 a L1222-11 do Código do Trabalho francês, conclui-se que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, que pode ser realizado pelo empregado dentro ou fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. O voluntariado é o elemento essencial do teletrabalho, tanto para o empregado quanto para o empregador.

A definição é suficientemente ampla para abranger diferentes formas e locais de trabalho, a saber:

- Teletrabalho sedentário: o empregado trabalha exclusivamente em seu domicílio, usando o equipamento disponibilizado pelo empregador;
- Teletrabalho alternado: o empregado alterna períodos de trabalho em seu domicílio e na empresa;
- Teletrabalho móvel: o empregado ocupa

⁶ Loi nº 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

um espaço físico no local de trabalho, mas também pode trabalhar em qualquer outro lugar, utilizando tecnologia da informação e comunicação.

A frequência do teletrabalho também pode variar. Pode ser regular ou ocasional, conforme as necessidades do empregador ou em circunstâncias especiais (cf.infra).

No Brasil, segundo o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. A natureza do serviço prestado não deve configurar o trabalho externo.



Assim, o teletrabalho caracteriza-se quando presentes os seguintes requisitos: atividade laboral realizada preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de meios de informação e de comunicação; não configuração de trabalho externo (LOPES, 2012), (PORTO, 2017).

Ressalte-se que o teletrabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para a realização de atividades

específicas, sem que isso descaracterize o regime de trabalho.

Aliás, o contato do teletrabalhador com os demais empregados, ainda que eventual, é recomendável a fim de evitar o isolamento, estimular o convívio entre colegas e o sentimento de pertencimento à equipe de trabalho (DEJOURS; MOLINIER, 1994), (DEJOURS; GERNET, 2012).

2. Teletrabalhador: Para fins deste artigo e conforme o direito francês e brasileiro, considera-se teletrabalhador, o empregado que desempenha suas atividades fora das dependências (estrutura de produção) do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos, em seu domicílio ou em outro local.

3. Empregado/trabalhador presencial: Empregado que trabalha fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

II. Regime

Neste tópico, serão analisados, primeiramente, o conteúdo e as formalidades indispensáveis para a implementação - início do teletrabalho (A) e, em seguida, o término-fim do regime de teletrabalho (B):

A- Conteúdo e formalidades

Para tanto, examina-se, inicialmente, o instrumento para a implementação do teletrabalho: norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou qualquer outro meio (1); as cláusulas essenciais (2) e, enfim, os direitos do teletrabalhador e deveres do empregador (3):

(1) Instrumento: norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou por qualquer meio:

Segundo o artigo L1222-9, I do Código do Trabalho francês, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo⁷ ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social⁸, se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como por exemplo, o contrato individual de trabalho⁹.

Na França, diversos acordos coletivos tratam da questão do teletrabalho. Sob a influência da ANI 2005, os acordos ressaltam que o teletrabalho é um ato voluntário do empregado, cujo objetivo é o de favorecer exemplo, definição de teletrabalho, partes, organização do trabalho, horários de trabalho, equipamento, indenizações diversas, dias de presença, mobilidade, formação e treinamento profissional, etc.¹⁰

Tal como ocorre no direito francês, no Brasil, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho pode estar prevista em convenção coletiva ou acordo coletivo, e/ou contrato individual de trabalho.

Deverá haver expressa menção ao regime de teletrabalho, quando ele for ajustado no contrato individual de trabalho, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado (artigos 75-C e 611-A da CLT).

Na França, a alteração do contrato de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, ou vice-versa, ocorre por meio de aditivo contratual escrito. Trata-se de um ato voluntário e consensual (artigo L1222-9, I do Código do Trabalho).

No Brasil, conclui-se da leitura dos artigos 75-C da CLT e parágrafos e 75-E da CLT que não há impedimento para a alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que seja registrado em aditivo contratual. O empregador pode alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Na França, no tema, a lei não fez menção a um prazo mínimo de transição.

(2) Cláusulas essenciais:

7 Accord collectif de branche, entreprise, établissement, groupe

8 Instância representativa do pessoal: não possui equivalência no Brasil.

9 Assim sendo, é possível que o teletrabalho seja pactuado durante o processo de recrutamento e seleção do empregado.

10 Cf.: Accord Air France du 13 juill. 2010; Accord Axa France du 19 févr. 2013; Accord Canal+ du 12 sept. 2012; Accord Capgemini du 20 juill. 2011; Accord Dassault systèmes du 27 avr. 2007; Accord Dell du 19 juill. 2012; Accord France Télécom-Orange du 17 mai 2013; Accord Hewlett-Packard du 6 juillet 2010; Accord Michelin du 12 mai 2009 ; etc.

Segundo o Código do Trabalho francês, além das cláusulas essenciais à formação do todo o contrato de trabalho¹¹, o acordo coletivo ou o documento elaborado pelo empregador a fim de organizar o teletrabalho, deve prever:

- As condições para passagem da modalidade de trabalho presencial para o teletrabalho, no caso de um episódio de poluição mencionado no artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente, bem como as condições para o retorno ao trabalho presencial;

- As formas de aceitação, pelo empregado, das condições para a implementação do teletrabalho;

- Os métodos de controle da jornada de trabalho ou de regulação da carga de trabalho;

- A determinação dos períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o empregado;

- As modalidades para o acesso de trabalhadores com deficiência ao regime de teletrabalho.

Na prática, a convenção coletiva ou o documento elaborado pelo empregador, se existir, estabelecem, em princípio, os critérios de seleção objetivos para o teletrabalho, como por exemplo: prioridade ao empregado que tem uma certa antiguidade/tempo de serviço na empresa, excluindo-se os estagiários, aprendizes, trabalhador em contrato a prazo determinado; trabalhador em missão; ao empregado que possui acomodações compatíveis com o trabalho a ser realizado; que tem filhos menores de idade; que cuida de pessoa idosa ou deficiente na família.

No Brasil, como na França, além das cláusulas essenciais à formação do todo o contrato, extrai-se dos artigos 75-C, 75-D e 75-E da CLT, que o contrato de trabalho deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado; a possibilidade de alteração entre o regime de trabalho presencial e de teletrabalho e vice-versa; as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado; e, enfim, instruções expressas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Direitos do teletrabalhor e deveres do empregador

Direitos do teletrabalhador

Na França, o teletrabalhador possui os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial. Isso significa que o empregado em regime de teletrabalho tem direito ao mesmo tratamento – **igualdade de tratamento** - que os demais trabalhadores presenciais.

No Brasil, embora o legislador não o tenha afirmado expressamente, uma interpretação sistêmica, sobretudo tendo em vista os artigos 7 e 8 da Constituição Federal, permite inferir que teletrabalhador possui, em regra, os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial.

11 Partes, objeto, prazo, jornada de trabalho, remuneração, deveres, obrigações, direitos, penalidades, dentre outros.

Embora a igualdade seja assegurada ao teletrabalhador, regras específicas são previstas no Código do Trabalho francês (artigos L1222-9 a L1222-10), dentre elas, destaque-se:

Recusa motivada da demanda de teletrabalho

O empregador pode recusar a demanda de teletrabalho do empregado que preenche os requisitos previstos no acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Deverá, porém, fundamentar junto ao empregado as razões de sua recusa.

Ressalte-se que a ausência de acordo coletivo ou de documento da empresa, autoriza o empregador, em teoria, a recusar o pedido de alteração em teletrabalho sem ter que justificar sua recusa.

“A recusa do empregado em aceitar proposta de teletrabalho não é motivo para rescisão do contrato de trabalho.”

A recusa do empregado em aceitar proposta de teletrabalho não é motivo para rescisão do contrato de trabalho.

No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. O tema poderá ser objeto de negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho.

Jornada de trabalho, controle da jornada de trabalho, disponibilidade e regulação da carga de trabalho

O Código do Trabalho francês afirma que os

períodos, durante a jornada de trabalho, nos quais o teletrabalhador pode ser contatado, devem ser fixados em acordo coletivo ou, na falta deste, no documento da empresa. Assevera, ainda, que o teletrabalhador tem o direito ao controle do tempo de trabalho ou da regulação de sua carga de trabalho.

Importante ressaltar que na França, contrariamente ao Brasil, a jornada de trabalho do teletrabalhador é controlada. Cuida-se de uma obrigação do empregador e um direito do trabalhador. Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista e, em particular, pelas regras aplicáveis à jornada de trabalho,

o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (inter e entre jornadas) como o faz para o trabalhador presencial.

A esse respeito, a convenção coletiva que trata do teletrabalho ou, na sua falta, o documento

redigido pelo empregador deverá definir:

- As modalidades de controle do tempo de trabalho do teletrabalhador. Se o empregado estiver sujeito a um horário de trabalho, deverá existir um meio que permita a contagem das horas trabalhadas. Como por exemplo, uma declaração do empregado ou o registro do tempo de trabalho no computador (“*login/log off*”), etc.;

- Os métodos de verificação da carga de trabalho do empregado (artigo L1222-9);

- Os períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador (artigo L1222-9).

No Brasil, o artigo 62, III da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho. Se não há o controle da jornada de trabalho, não há controle e possibilidade de pagamento de horas extras¹². Certamente, a legalidade do dispositivo será objeto de exame pela Instância competente.

Deveres do empregador

Dever de informação

Nesse tema, o Código do Trabalho francês assevera que o empregador, além das obrigações previstas em lei, deve informar o teletrabalhador acerca das restrições quanto ao uso de equipamentos, ferramentas de computador, serviços de comunicação eletrônica e as sanções, em caso de não cumprimento de tais restrições. Afirma, ainda, ser assegurado ao teletrabalhador a prioridade para ocupar ou retornar ao posto de trabalho na modalidade presencial, que corresponda às suas qualificações e habilidades profissionais. Enfim, explicita que o empregador deve organizar, anualmente, uma entrevista sobre suas condições de trabalho do empregado e carga de trabalho.

Regras sobre a regulamentação da carga de trabalho podem ser previstas no acordo coletivo que trata do teletrabalho ou no documento redigido pelo empregador sobre o teletrabalho.

No Brasil, não há previsão legal no mesmo sentido. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho

poderá suprir a lacuna, se as partes considerarem necessário.

Entrevista anual

Nos termos, do artigo L1222-10 do Código do Trabalho francês, o empregador tem a obrigação de organizar, anualmente, uma entrevista, para tratar de assuntos diversos, mas principalmente sobre as condições laborais e a carga de trabalho do teletrabalhador.

A entrevista anual é feita para avaliar as condições de trabalho do teletrabalhador. Trata-se de uma oportunidade para abordar as possíveis dificuldades encontradas na organização do tempo de trabalho, para avaliar as medidas de prevenção de riscos profissionais, físicos e mentais, os métodos de gestão do trabalho, ou, ainda, questões diversas como o respeito à vida privada do teletrabalhador, a necessidade de treinamento/formação específica, etc.

Neste tema, como no precedente, não há previsão legal.

Saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho

Na França e no Brasil, o empregador deve garantir a proteção da saúde e segurança, bem como um meio ambiente saudável e seguro a todo trabalhador.

Na França, essa obrigação, "*obligation de sécurité de résultat*" (GAURIAU, 2017), de proteger a segurança e a saúde física e

12 Tal questão extrapola o tema aqui proposto, razão pela qual não irei, a presente, aprofundar sobre a questão.

mental do trabalhador exige que empregador envide todo esforço necessário para proteger a saúde física e mental do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança (DEVERNAY, 2017).

No Brasil, é direito do teletrabalhador a instrução expressa e ostensiva sobre precauções a tomar, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador (artigo 75-E).

Embora o dispositivo não detalhe quais “precauções” devem ser tomadas, pode-se concluir que ao teletrabalhador se aplicam todas as normas de proteção e segurança previstas na CLT, principalmente, os artigos 154 a 201, bem como a proteção de direitos fundamentais da pessoa humana inscritos no artigo 5º da Constituição Federal (CF) (tais como direito à vida, segurança, saúde, integridade), sem olvidar o disposto no inciso XXII, do artigo 7º da CF que assegura o direito social de todo trabalhador rural ou urbano (inclusive ao teletrabalhador), a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Proteção em caso de acidente de trabalho. Relativamente ao acidente de trabalho, na França (artigo L1222-9, III),

presume-se que o acidente ocorrido durante o período de teletrabalho é um acidente de trabalho, na forma do artigo L411-1 do Código de Seguridade Social e será tratado como um acidente de trabalho ocorrido nas dependências da empresa.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa, no tema. Negociação coletiva ou expressa previsão no contrato de trabalho seria recomendável para suprir a lacuna.

Questão interessante diz **respeito à responsabilidade pelos custos, material e equipamento**. O Código do Trabalho francês não prevê quem deve arcar com os custos decorrentes do teletrabalho. Na prática, porém, o acordo coletivo, o documento redigido pelo empregador ou o contrato de trabalho preveem quem deve arcar com os custos.

A jurisprudência da *Cour de Cassation*¹³ francesa, no tema, afirma que o empregador não está isento do reembolso dos custos associados ao teletrabalho, quando se tratar de despesas profissionais (*Cass. soc., 19 sept. 2013, nº 12-15.137*). Assim, por exemplo, se o empregado concordar, a pedido do empregador, em trabalhar em seu domicílio e ali instalar arquivos e ferramentas de trabalho, ele deverá ser indenizado dos custos incorridos pela ocupação de seu domicílio para fins profissionais (*Cass. soc., 7 avr. 2010, nº 08-44.865*). Isso ocorrerá, mesmo se o empregado for beneficiário de uma cláusula contratual de compensação financeira, a título

13 Instância extraordinária cuja missão é unificar a jurisprudência francesa. A Cour de Cassation não é uma terceira instância.

de despesas profissionais (*Cass. soc.*, 27 mars 2019, no 17-21.014). A contrario, quando tais instalações são disponibilizadas a pedido do teletrabalhador, no seu domicílio, ele não pode reivindicar nenhuma forma de indenização (*Cass. soc.*, 4 déc. 2013, nº 12-19.667).

No Brasil, conforme o artigo 75-D da CLT, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, assim como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, são previstas em contrato escrito.

Finalmente, vale salientar uma hipótese interessante contida no Código do Trabalho francês e cuja reflexão seria aconselhável, no Brasil: em algumas **situações excepcionais**, o teletrabalho é considerado necessário ou recomendável como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial e garante a proteção da saúde e segurança do empregado.

O legislador francês enumerou algumas hipóteses (não se trata de *numerus clausus*), como por exemplo, ameaça de epidemia ou em caso de força maior (artigo L1222-11 do Código do Trabalho), episódio de poluição (nos termos do artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente; artigo L1222-9 do Código do Trabalho). Outras hipóteses podem ser concebidas, eg, greve no transporte público, gripe H1N, ameaça de ataque terrorista ou uma degradação significativa das condições climáticas.

Nesses casos, ao que parece, o

trabalhador não pode exercer seu direito de recusa.

Na prática, porém, cabe ao juiz francês determinar, dependendo das circunstâncias, se a situação justifica ou não a transição para o teletrabalho sem que o trabalhador possa exercer seu direito de recusa.

B- Término: fim do teletrabalho

Nos dois países, tanto o acordo coletivo, documento elaborado pelo empregador, quanto o contrato de trabalho ou o termo aditivo ao contrato de trabalho, devem especificar as condições para o retorno do teletrabalho ao trabalho presencial, nas dependências da empresa.

O Código do Trabalho francês assevera que as condições para o retorno ao trabalho presencial devem estar previstas no acordo coletivo ou no documento elaborado pelo empregador. Afirma ainda que, quando o teletrabalhador solicita o retorno ao trabalho nas dependências da empresa, o empregador deve dar prioridade a que ele volte a ocupar seu (antigo) cargo (antes do teletrabalho), ou um outro que corresponda à sua qualificação e habilidades atuais (artigos L1222-9 e L1222-10).

No Brasil, a alteração do regime de teletrabalho, por determinação do empregador, para o regime presencial deverá constar no contrato de trabalho ou no termo aditivo ao contrato de trabalho, sendo garantido ao teletrabalhador o prazo de transição mínimo de 15 dias (artigo 75-C, § 2º da CLT).

Considerações finais

Na França e no Brasil, o teletrabalho é considerado uma evolução positiva, no que diz respeito à redução de custos para as empresas, redução do tempo de transporte para o trabalhador e, conseqüentemente, da poluição, “aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, maior mobilidade de empregado permitindo a inserção no mercado de trabalho aos deficientes físicos e mulher” (BASSO; BARRETO JÚNIOR 2018), enfim, melhor qualidade de vida para os empregados.

Nos dois países, a legislação sobre o teletrabalho apresenta as mesmas lacunas sobre o direito à desconexão; o justo equilíbrio entre carga de trabalho e produtividade; o isolamento social, a importância do coletivo e da cooperação no trabalho; ingerência/limites e conciliação entre vida profissional e vida privada.

Eis aqui, o que parece ser a principal contribuição deste estudo comparado, estimular a reflexão entre os atores sociais, juristas e magistrados sobre o teletrabalho, a fim de preservar o respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador, o direito à desconexão, a questão da carga de trabalho e meios para evitar o isolamento.

Manter vínculos e reforçar o sentimento de pertencimento à equipe é indispensável à saúde do empregado. A preservação do vínculo social é um elemento-chave do bem-estar no trabalho e na prevenção de riscos psicossociais (DEJOURS; MOLINIER 1994), (DEJOURS; GERNET, 2012).

Regras específicas podem ser

negociadas em instrumento coletivo, como por exemplo, a impossibilidade de acesso à rede da empresa a partir de determinado horário, nos fins de semana, e nos períodos de repouso inter e entre jornadas; a impossibilidade de envio de e-mails corporativos e/ou ligações noturnas em fins de semana no celular profissional; um dia fixo de trabalho presencial; rituais de comunicação remota, como reuniões telefônicas semanais, grupo de *chat*, reuniões em videoconferência, participação nas atividades sociais da empresa etc.

O desafio do teletrabalho reside na capacidade da organização do trabalho de encontrar o justo equilíbrio entre a flexibilidade do trabalho, a segurança e saúde dos teletrabalhadores, o gerenciamento dos riscos e o trabalho em equipe.

Referências

ACORDO-EUROPUEU DE 16 DE JULHO DE 2002. **Teleworking**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em: 09 set. 2019.

BASSO, Danielle de Mello. BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan/jun. 2018.

DEJOURS, Christophe; MOLINIER, Pascale. Le travail comme énigme. In: **Sociologie du travail**, 36^a année, Hors-série, 1994, Les énigmes du travail. p. 35-44. Disponível em: www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147. Acesso em: 09 set. 2019.



DEJOURS, Christophe; GERNET Isabelle. Travail, subjectivité et confiance. **Nouvelle revue de psychosociologie**, n. 13, p. 75-91, 2012/1. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>. Acesso em: 15 set.2019.

DEVERNAY, Nathalie. MOURIQUAND, Caroline. La flexibilité de l'organisation du travail Tour d'horizon des pratiques innovantes, en France et ailleurs . **SSL** 2017, n. 1175.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 223-258, abr./jun. 2017.

LAFARGUE, Yves ; VERKINDT Pierre-Yves. Loi sur le télétravail: une avancée? **RDT** 2013. 9

LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 72-79, jan. 2012.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 08 set. 2019.

PROBST, Audrey. Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018. **Dr. soc.** 2018, 516.

PORTO, Noemia. Duração do trabalho e a Lei n. 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma

trabalhista”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 287-315, out./dez. 2017.

RAY, Jean-Emmanuel. De la question sociale du XXIe siècle au télétravail. **Dr. Soc.** 2018, 52.