

# BREVE ESTUDO COMPARADO SOBRE O TELETRABALHO NA FRANÇA E NO BRASIL

---

Rosane Gauriau<sup>1</sup>

## **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, será proposta uma breve reflexão sobre as contribuições deste estudo.*

**Palavras-chave:** teletrabalho; direito comparado; direito do trabalho; noção; regime jurídico.

## **Résumé**

*Le présent article a pour objet d'aborder de manière concise une étude comparé du télétravail dans le secteur privé à partir de l'exégèse de la législation sociale française et brésilienne. Pour autant, seront ici examinés les notions fondamentales et le régime applicable : contenu, formalités nécessaires à sa mise en place et fin du télétravail en France et au Brésil. Enfin, à la suite de nos développements, une brève réflexion sur les enjeux de la présente étude.*

**Mots-clés:** télétravail; droit comparé; droit brésilien; notion; régime.

---

<sup>1</sup> **Rosane Gauriau** é pesquisadora, doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1 – Sorbonne*. Membro associée do *Centre Jean Bodin*, *Université d'Angers*. Membro do *Institut de Psychodynamique du Travail*. Membro do *Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne*, Paris, França.

## Abstract

*This article aims to address a short comparative study of teleworking (remote work) in the private sector based on the exegesis of French and Brazilian social legislation. Furthermore, we will cover fundamentals as well as various relevant legal regime: content and the necessities requirements for setting up and termination of teleworking (remote work) in France and Brazil. To conclude this article we will briefly consider and expand some possible outcomes emerging from this study.*

**Keywords:** teleworking; comparative law; Brazilian Law; definition; legal regime.

## 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 a distância, favorece a redução do 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 62, III e 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 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, 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 presencial), 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 França<sup>2</sup>, sob a influência do referido Acordo-Quadro Europeu de 2002, o teletrabalho foi incorporado ao direito interno francês, no setor privado, inicialmente, pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19/07/2005<sup>3</sup> e pela Lei nº 2012-387 de 22/03/2012 (*Loi Warsman*),<sup>4</sup> que introduziu os artigos L.1222-9 à L.1222-11 no Código do Trabalho francês. Alterado pela Lei de 17 de agosto de 2015 (*Loi Rebsamen*) e modificadas pela *Ordonnance Macron* nº 2017-1387, de 22 de setembro de 2017, e ainda pela *Loi de Ratification* nº 2018-217, de 29 de março de 2018 (GAURIAU & MINÉ, 2020, pp. 189-191; RAY, 2012, p. 443; GUYOT, 2012, p. 1204). 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*).<sup>5</sup>

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, 2012).

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,

<sup>2</sup> Toda a legislação francesa mencionada está disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>.

<sup>3</sup> *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.

<sup>4</sup> *Loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, loi dite « Warsman ».*

<sup>5</sup> *Loi n° 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.*

menos tempo de transporte e, portanto, menos poluição, maior autonomia, proteção em caso de epidemia 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 da carga de trabalho; tratamento diferenciado entre trabalhador presencial e trabalhador à distância; demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos; dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais (ex: *stress* e *burn out*); trabalho contínuo e direito à desconexão (LAFARGUE, 2013), isolamento do empregado, equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros (PROBST, 2018).

Feitas essas 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).

## 1. Noções

### 1.1. Teletrabalho

Da leitura dos artigos L.1222-9 a L.1222-11 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 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.

No Brasil, no mesmo sentido, 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 (artigo 75-B da CLT).

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, e 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, 1994, e DEJOURS, 2012).

### 1.2. 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.

### 1.3. Empregado/trabalhador presencial

É o empregado que trabalha fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

## 2. Regime

Neste tópico, serão analisados, primeiramente, o conteúdo e as formalidades indispensáveis para a implementação – início – do teletrabalho (2.1) e, em seguida, o término – fim – do regime de teletrabalho (2.2).

## 2.1. Conteúdo e formalidades – instrumento

Para tanto, examina-se, inicialmente, o instrumento para a implementação do teletrabalho: (2.1.1) norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou qualquer outro meio; (2.1.2) as cláusulas essenciais; e (2.1.3) os direitos do teletrabalhador e deveres do empregador.

### 2.1.1. Norma coletiva, documento elaborado pelo empregador, contrato de trabalho ou por qualquer meio

Segundo o artigo L.1222-9, I, do Código do Trabalho francês, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo<sup>6</sup> ou, na sua falta, por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social,<sup>7</sup> se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como por exemplo, o contrato individual de trabalho.<sup>8</sup>

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 uma melhor gestão de sua vida privada e profissional, melhor qualidade de vida, bem como maior produtividade, competitividade e a redução de custos empresariais. Diversas cláusulas são previstas nesses acordos, como definição de teletrabalho, partes, organização do trabalho, horários de trabalho, equipamento, indenizações diversas, dias de presença, mobilidade, formação e treinamento profissional, direito à desconexão etc.<sup>9</sup>

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.

<sup>6</sup> Accord collectif de *branche, entreprise, établissement, groupe*.

<sup>7</sup> Instância representativa do pessoal: não possui equivalência no Brasil.

<sup>8</sup> Assim sendo, é possível que o teletrabalho seja pactuado durante o processo de recrutamento e seleção do empregado.

<sup>9</sup> Cf. *Accord Air France* du 13 juill du 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.

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 L.1222-9, I, do Código do Trabalho).

No Brasil, 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 (caput e parágrafos do 75-C da CLT).

Na França, acerca do tema, a lei não fez menção a um prazo mínimo de transição, mas, na prática, as partes ou o instrumento coletivo estabelece um prazo de transição.

### 2.1.2. Cláusulas essenciais

Segundo o Código do Trabalho francês, além das cláusulas essenciais à formação do todo contrato de trabalho,<sup>10</sup> 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 L.223-1 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.

<sup>10</sup> Partes, objeto, prazo, jornada de trabalho, remuneração, deveres, obrigações, direitos, penalidades, dentre outros.

Na prática, o acordo coletivo ou o documento elaborado pelo empregador, se existir, estabelece, em princípio, os critérios objetivos de seleção para o teletrabalho, por exemplo: prioridade ao empregado que tem 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; ao que tem filhos menores de idade; ao que cuida de pessoa idosa ou deficiente na família.

No Brasil, como na França, além das cláusulas essenciais à formação de 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 se evitarem doenças e acidentes de trabalho.

### 2.1.3. Direitos do teletrabalhador e deveres do empregador

#### 2.1.3.1. 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 7º e 8º da Constituição Federal, permite inferir que teletrabalhador possui, em regra, os mesmos direitos individuais e coletivos do empregado presencial.

Embora a igualdade seja assegurada ao teletrabalhador, regras específicas são previstas no Código do Trabalho francês (artigos L.1222-9 a L.1222-10), dentre elas, destaquem-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. 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 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 L.1222-9);

– *Os períodos durante a jornada de trabalho nos quais o empregador pode entrar em contato com o teletrabalhador* (artigo L.1222-9).

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 extras.<sup>11</sup> Certamente, a legalidade do dispositivo será objeto de exame pela Instância competente.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Tal questão extrapola o tema aqui proposto, razão pela qual não irei, na presente, aprofundá-la.

<sup>12</sup> Cf. Projeto de Lei nº 3512, de 2020, proposto pelo senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o qual revoga o art. 62, III da CLT a fim de “tornar os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral”.

### 2.1.3.2. 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 assegurada 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 L.1222-10, 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 a carga de trabalho, o direito à desconexão, o respeito à vida privada do teletrabalhador, a necessidade de treinamento/formação específica etc. No Brasil, 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 a segurança, bem como um meio ambiente saudável e seguro a todo trabalhador. Na França, essa obrigação (GAURIAU, 2017) de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (e do teletrabalhador) exige que empregador envide todo esforço necessário para consegui-lo, 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

respeitosas 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 nos artigos 6º, 7º inciso XXII, 200, 225, inciso VIII da CF, que assegura o direito à saúde no trabalho, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança, bem como um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

– *Proteção em caso de acidente de trabalho*: relativamente ao acidente de trabalho, na França (artigo L.1222-9, III), presume-se que o acidente ocorrido durante o período de teletrabalho é um acidente de trabalho, na forma do artigo L.411-1 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. O artigo 7 da ANI de 2005 afirma que o empregador deve fornecer, instalar e zelar pela manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho. Na prática, porém, o acordo coletivo, o documento redigido pelo empregador ou o contrato de trabalho pode prever quem arca com os custos.

A jurisprudência da *Cour de Cassation*<sup>13</sup> 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 pedi-

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

do 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 de despesas profissionais (*Cass. soc.*, 27 mars 2019, nº 17-21.014). Ao contrário, 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.<sup>14</sup>

Finalmente, vale salientar uma hipótese interessante contida no Código do Trabalho francês e cuja reflexão seria aconselhável, no Brasil: em algumas *situações excepcionais, principalmente de epidemia*, ou em caso de força maior, 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. Como por exemplo, um episódio de poluição grave (nos termos do artigo L.223-1 do Código do Meio Ambiente); greve no transporte público, ameaça de ataque terrorista ou uma degradação significativa das condições climáticas.

No que respeita à Covid-19, na França, contrariamente ao Brasil, que editou a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, não houve a publicação de legislação específica para regulamentar o teletrabalho em razão da pandemia do novo coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), pois já havia, como dito, previsão legal nesse sentido (art. L.1222-11 do Código do Trabalho) (GAURIAU, 2020).

<sup>14</sup> Cf. Projeto de Lei nº 3512, de 2020, proposto pelo senador Fabiano Contarato (REDE/ES), o qual visa alterar a CLT a fim de obrigar “o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet”.

## 2.2. Término: fim do teletrabalho

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 outro que corresponda à sua qualificação e habilidades atuais (artigos L.1222-9 e L.1222-10).

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 mínimo de transição de 15 dias (artigo 75-C, § 2º da CLT).

## Considerações finais

Este artigo visa estimular a reflexão entre os atores sociais, juristas e magistrados sobre o teletrabalho.

O teletrabalho, sobretudo nos tempos atuais de pandemia, tem aspectos positivos (proteção da saúde dos trabalhadores, redução de tempo de transporte, tempo com a família e, para alguns, maior produtividade) e negativos (isolamento, hiperconexão, dificuldades em limitar o espaço de trabalho e a vida familiar etc.).

O desafio do teletrabalho reside, pois, na capacidade da organização do trabalho de encontrar o justo equilíbrio entre produtividade e carga de trabalho e no respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador.

Um trabalho exclusivamente a distância não nos parece recomendável: 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. Precisamos do coletivo, pois trabalhar não é só produzir: é conviver, é respeitar, é ajuda mútua: “travailler c’est aussi vivre ensemble” (DEJOURS, 1994; 2009; 2012).

## Referências

ACORDO-EUROPEU DE 16/07/2002. *Teleworking*. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>>. Acesso em: 09/09/2019.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 42, n. 169, mai.-jun. 2016, pp. 113-126.

BARRETO JÚNIOR, Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*, v. 27, 2011, pp. 251-262.

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

CARDOSO, Raira. Geração smartphone. *Proteção – Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho*, v. 30, n. 307, jul. 2017, pp. 41-58.

CARVALHO, Patrícia O. C. Direitos da personalidade na relação de trabalho: meios eletrônicos no ambiente de trabalho: monitoramento de e-mails e instrumentos visuais no ambiente de trabalho. *Rev. de Direito do Trabalho*, v. 41, n. 165, set.-out. 2015, pp. 35-61.

DEJOURS, Christophe; GERNET Isabelle. Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 13, 2012-2011, pp. 75-91. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>>. Acesso em: 15/09/2019.

\_\_\_\_\_. Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 8, 2009/2, pp. 27-36.

DEJOURS, Christophe; MOLINIER, Pascale. Le travail comme énigme. *Sociologie du Travail*, 36<sup>e</sup> année, hors-série, 1994, pp. 35-44. Disponível em: <[www.persee.fr/doc/sotra\\_0038-0296\\_1994\\_hos\\_36\\_1\\_2147](http://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147)>. Acesso em: 09/09/2019.

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

DI SALVO, Ana Lidia ; GALIA, Rodrigo Wasem. O direito à intimidade e à privacidade do empregado frente ao poder diretivo do empregador: a (in)violabilidade do correio eletrônico. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 33, n. 387, mar. 2016, pp. 38-58.

DUMAS, Marc; RUILLER, Caroline. Le télétravail: les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? *Management Prospective Ed. Management & Avenir*, n. 74, 2014-8, pp. 71-95. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-8-page-71.htm>>. Acesso em: 08/09/2019.

FILHO, José Carlos de Araújo Almeida. *Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil*. 5<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GAURIAU, Bernard; MINÉ, Michel. *Droit du travail*. 4<sup>e</sup> éd. Paris: Sirey, 2020.

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

\_\_\_\_\_. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região*, v. 24, n. 1, ago. 2020, pp. 219-230.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior*, v. 39, 2015, pp. 59-78.

GUYOT, H. *Le télétravail codifié*. JCP S 2012, 1204.

EUROFOUND. *International Labour Organization and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2017. Disponível em: <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1658en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf)>. Acesso em: 07/09/2019.

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

LANGNER, Ariane. *Processo Judicial Eletrônico. A tecnologia da informação e comunicação diante do constitucionalismo contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2017.

LEAL JUNIOR, Cândido Alfredo Silva. As mudanças no trabalho judiciário e a saúde dos usuários: efeitos da virtualização dos processos judiciais. *Revista CEJ*, n. 61, set.-dez. 2013, pp. 122-132.

LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 76, n. 1, jan. 2012, pp. 72-79.

MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 08/09/2019.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017, pp. 1094-1099.

PINTO E SILVA, Otavio. PJe-JT: desafios para a Justiça do trabalho. *Revista do Advogado*, v. 33, n. 120, ago. 2013, pp. 68-74.

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*, v. 83, n. 4, out.-dez. 2017, pp. 287-315.

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

RAY, Jean-Emmanuel. Légaliser le télétravail: une bonne idée. *Dr. Soc.*, 2012.

\_\_\_\_\_. De la question sociale du XXI<sup>e</sup> siècle au télétravail. *Dr. Soc.*, 2018.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Desconexão do trabalho. *CIPA: Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes*, v. 39, n. 450, mar. 2017, pp. 78-79.

VAYRE, Émilie. Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Presses Universitaires de France. Le travail humain*, v. 82, 2019/1, pp. 1-39. Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm>>. Acesso em: 08/09/2019.