



TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19: ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO

Rosane Gauriau¹

Resumo

Este artigo propõe um breve estudo comparado franco-brasileiro sobre o teletrabalho, no setor privado, no contexto da atual pandemia do novo coronavírus (COVID-19), a partir da exegese da legislação trabalhista na França e no Brasil. Para tanto serão analisadas as noções fundamentais, o regime jurídico aplicável e a cessação do teletrabalho. Enfim, propõe-se uma breve reflexão sobre as consequências do teletrabalho em tempos da COVID-19.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Direito comparado. Direito do Trabalho. França. Brasil.

Introdução

A pandemia da novo coronavírus (COVID-19) impôs o teletrabalho, em vários países, como medida de prevenção e propagação do vírus. Na França, contrariamente ao Brasil que editou a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, não houve

¹ Jurista. Pesquisadora. Doutora em Direito (*summa cum laude*) pela *Université Paris 1- Sorbonne*. Membre 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*.

a publicação de legislação específica para regulamentar o teletrabalho nesse contexto, pois já havia previsão legal em hipótese de epidemia (art. L.1222-11 do Código do Trabalho). Ressalte-se que a implementação do teletrabalho ocorreu e ainda ocorre, *au fur et à mesure*, ou seja, com base no cotidiano laboral e em *communiqués de presse* e *questions réponses* (Ministère Du Travail, 2020) do Ministério do Trabalho que não têm nenhum valor jurídico mas que, atualmente, servem de norte a empregados e empregadores (denotando uma aparente inversão da hierarquia de normas jurídicas).

Contexto. Em dezembro de 2019, autoridades chinesas relataram um conjunto de casos de pneumonia causados por um novo tipo de coronavírus. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) considerou que o novo coronavírus (COVID-19) era uma emergência de saúde pública internacional (OMS, 2020). Em 11 de março de 2020, a OMS tendo em vista os níveis alarmantes de disseminação

e gravidade do novo coronavírus, declarou que a COVID-19 é uma pandemia.

Primeiras medidas legislativas.

No Brasil, a Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. O Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território nacional, em razão do novo coronavírus (COVID-19).

Nesse cenário foi publicada a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 que dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública.

A Medida Provisória nº 927/2020 instituiu um regramento próprio para o teletrabalho, diferente daquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (que continua em vigor) e que será aplicado, apenas, durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020.

Conforme a Exposição de Motivos², a medida provisória se justifica em razão da necessidade de implementação de medidas urgentes de isolamento dos trabalhadores em suas residências com a manutenção, sempre que possível, dos vínculos trabalhistas e preservação do emprego e da renda (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020). Por conseguinte, o teletrabalho deverá ser privilegiado.

Na França, como dito, não foi necessária uma legislação específica pois já havia dispositivo legal prevendo que, no

2 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf. Acesso: 30 mai 2020.

caso de uma epidemia, a implementação do teletrabalho poderia ser considerada como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial e garante a proteção da saúde e segurança do empregado³.

A partir de fevereiro de 2020, o Governo francês começou a tomar medidas específicas a fim de impedir a propagação do COVID-19⁴. Em 14 de março, em razão do número de vítimas e do risco de colapso do sistema de saúde, o Governo determinou que todos os locais públicos não essenciais à vida do país fossem fechados. Em 16 de março foi decretado o *lockdown* e recomendado expressamente que o teletrabalho fosse implementado nas empresas, sempre que possível.

A Lei nº 2020-290 de 23 de março de 2020⁵ declarou o estado de emergência sanitária a fim de enfrentar a pandemia da COVID-19 e autorizou o Governo⁶ a editar *Ordonnances*⁷. No Título II foram instituídas medidas contra a pandemia modificando o Direito do Trabalho de forma temporária, como no Brasil.

Em 11 de maio de 2020, a França começou lenta e progressivamente a flexibilizar o *lockdown*. Mas, o Ministério do Trabalho continua recomendando que o teletrabalho nos setores público e privado continue a ser privilegiado, sempre que possível (MINISTÈRE DU TRAVAIL, 2020a).

Primeiras considerações: Medida Provisória nº 927/2020 x Art. L.1222-11 do

3 Art. L.1222-11 do Código do Trabalho.

4 Ex. : *Arrêté du 13 mars 2020. Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020. Décret 2020-293 du 23 mars 2020.*

5 *Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19*

6 *Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020.*

7 *Ordonnance* é um texto emanado do Poder Executivo em matérias de competência do Poder Legislativo (Art. 38 da Constituição). Equivale, provavelmente, ao Decreto ou Decreto-lei brasileiro.

Código do Trabalho francês.

Força maior. Na França, como no Brasil, essas decisões do Poder Público, poderão ser qualificadas de "*factum principis*". *Quid* da força maior?

No Brasil, segundo a Medida Provisória nº 927/2020, para fins trabalhistas, cuida-se de hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT. "O caso é de força maior, pois a doença propagou-se rapidamente [...] o empregador não concorreu direta ou indiretamente para o fechamento das suas atividades por determinação do Poder Público" (MARTINS, 2020).

fenômeno corroboram essa afirmação¹³. Sem dúvida, as decisões do Poder Público francês serão qualificadas como "*factum principis*" na medida em que limitam e proíbem reuniões e deslocamentos de pessoas constituindo obstáculo ao cumprimento das obrigações contratuais ou convencionais, o que poderá caracterizar a força maior¹⁴. Quanto à força maior, a *Cour de cassation* francesa¹⁵ irá provavelmente se pronunciar sobre o tema, caso a caso.

Situação transitória. Vigência: durante o estado de calamidade. O disposto na Medida Provisória nº 927/2020 limita-se ao período de decretação do estado de calamidade pública. Ela não alterou os arts. 75-A a 75-E e 62, III da CLT que tratam do

“Todavia, se no Brasil o legislador afirmou expressamente se tratar de hipótese de força maior, na França a questão suscita debate”.

Todavia, se no Brasil o legislador afirmou expressamente se tratar de hipótese de força maior, na França⁸ a questão suscita debate. Isso porque a jurisprudência em matéria de epidemias se posiciona na direção contrária. Uma epidemia não é *de per se* um caso de força maior. Assim, o bacilo da peste⁹, a epidemia de gripe H1N1 em 2009¹⁰, o vírus da dengue¹¹ ou da chikungunya¹² não foram considerados força maior, nos termos da lei, seja porque essas doenças já eram conhecidas, bem como seus riscos de propagação e efeitos sobre a saúde, seja porque elas não justificavam (por si só) a impossibilidade de inexecução do contrato.

No entanto, no tocante à COVID-19 cremos que a situação é muito diferente. A dimensão (global) e a gravidade do

teletrabalho, os quais continuam em vigor.

Na França, embora não haja previsão legal expressa no mesmo sentido, pode-se concluir o mesmo a partir da leitura da Lei nº 2020-290, de 23 de março de 2020: trata-se de situação transitória, limitada ao período de urgência sanitária. Assim, o teletrabalho que extrapole o período atual será regido pela CLT e pelos arts. L.1222-9 e L.1222-10 do Código do Trabalho.

Feitas essas considerações iniciais, examinaremos as **noções** indispensáveis à compreensão do teletrabalho no setor privado **(I)**, bem como o **regime jurídico** aplicável **(II)**:

8 Art. 1218 do Código Civil.

9 Paris, 25 sept. 1996, nº 1996/08159.

10 Besançon, 8 janv. 2014, nº 12/0229.

11 Nancy, 22 nov. 2010, nº 09/00003.

12 Basse-Terre, 17 déc. 2018, nº 17/00739.

13 Disponível em : <https://www.dalloz-actualite.fr/> Acesso: 22 mai 2020.

14 Paris, 17 mars 2016, nº 15/04263.

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

I- Noções

Teletrabalho. A noção de teletrabalho em tempos da COVID-19 na França assemelha-se àquela delineada pela Medida Provisória nº 927/2020.

Com efeito, depreende-se dos arts. L.1222-9 a L.1222-11 do Código do Trabalho francês que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho que pode ser realizada pelo empregado dentro ou fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. O voluntariado é o elemento essencial do teletrabalho.

O art. 4º, §1º da Medida Provisória nº 927/2020, de forma mais abrangente que o art. 75-B da CLT, afirma que o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância caracteriza-se pela prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, e que por sua natureza não configurem trabalho externo, nos termos do art. 62, III da CLT.

Teletrabalhador. Na França e no Brasil, teletrabalhador é o empregado (do setor público ou privado) 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 (GAURIAU, 2019; VERKINDT, 2012)¹⁶.

A Medida Provisória nº 927/2020 autoriza adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a todos os empregados, estagiários, aprendizes (art. 5º) e no que couber, aos trabalhadores temporários, rurais e domésticos (art. 32).

Caso especial: telemarketing.

16 Art. L. 1222-9, al. 2. do Código do Trabalho.



O regime de teletrabalho previsto pela Medida Provisória nº 927/2020 não se aplica aos trabalhadores em teleatendimento e telemarketing, que têm disciplina própria prevista nos arts. 227 e s. da CLT.

Na França, não há previsão legal determinando quais são os trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho durante esse período de pandemia. O que existe é a recomendação do Ministério do Trabalho no sentido de privilegiar, sempre que possível, o teletrabalho (tanto no setor público quanto no setor privado) (MINISTERE DU TRAVAIL, 2020b).

II- Regime Jurídico

Legislação. Na Europa, o teletrabalho foi inicialmente regulamentado pelo Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002, o qual proclama que o teletrabalho só pode ser implementado de forma

voluntária¹⁷(GAURIAU, 2019).

Na França, sob a influência do referido Acordo-Europeu de 2002, o teletrabalho foi, inicialmente, incorporado ao direito interno francês no setor privado pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19 de julho de 2005 (que continua em vigor) e pela Lei n° 2012-387 de 22 de março de 2012. Tendo sido revisado e corrigido pela lei *Rebsamen* de 17 de agosto de 2015, pela *Ordonnance* (Macron) n°2017-1387 de 22 de setembro de 2017 e pela Lei de ratificação n° 2018-217 de 29 de março de 2018.

O teletrabalho é pois regido pelos arts L.1222-9 a L.1222-11 do Código do Trabalho francês. Geralmente, requer o acordo do empregado e do empregador. Três condições regem sua implementação: voluntariado, uso de equipamentos de tecnologia de informação e a possibilidade do trabalho ser realizado fora das instalações da empresa. Em tempos de epidemia, o art. L. 1222-11 do Código do Trabalho dispõe expressamente que o teletrabalho é modo de organização de trabalho a ser implementado e que permitirá a continuidade da atividade empresarial, além de contribuir à proteção da saúde do empregado.

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 e encontra-se previsto nos arts. 75-A a 75-E da CLT. Em tempos de pandemia, recebeu disciplina especial na Medida Provisória nº 927/2020.

A presente, iremos analisar como será implementado o teletrabalho na França e no Brasil em tempos da COVID-19 (A) e sua cessação (B).

17 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.

A - Implementação

Para tanto, examina-se num primeiro momento como ocorrerá a alteração do regime de trabalho presencial¹⁸ para o teletrabalho (1). Em seguida, a questão do controle de jornada (2), bem como dos equipamentos e infraestrutura necessários à continuidade da atividade laboral (3), sem olvidar a análise da proteção da saúde do empregado e do meio ambiente de trabalho (4):

1-Alteração do regime de trabalho

Regra geral. A regra geral na França é que o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo ou na sua falta por documento elaborado pelo empregador após consulta ao Comitê Econômico e Social¹⁹, se existir. Na ausência desses, o teletrabalho pode ser formalizado por qualquer meio, como por exemplo, o contrato individual de trabalho. 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 (art. L.1222-9 do Código do Trabalho). Nesse sentido, a jurisprudência da *Cour de cassation*²⁰ estabelece que a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho é uma modificação do contrato de trabalho que requer o acordo do empregado.

Em regra geral, tal como ocorre na França, no Brasil, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve estar prevista em convenção coletiva ou o acordo coletivo e/ou contrato individual de trabalho. Quando o regime de teletrabalho for

18 Trabalho realizado fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

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

20 Cass.soc.7 abr. 2010, nº 08-44.865 a nº 08-44869.

ajustado no contrato individual de trabalho deverá haver expressa menção, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado. Ademais, 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 registro em aditivo contratual (arts. 75-C e 75-E da CLT).

Ausência de formalidade especial. Todavia, o art. L.1222-11 do Código do Trabalho francês previu uma exceção a esse princípio: o risco de epidemia é uma circunstância que pode justificar a passagem do trabalho presencial ao teletrabalho sem o consentimento do empregado e sem qualquer formalidade específica.

No mesmo sentido, o art 4º, *caput* da Medida Provisória nº 927/2020

eventualmente caracterizar uma falta, passível de sanção. O empregado pode requerer ao empregador a alteração de seu regime para o teletrabalho? Cremos que sim, mas o empregador pode recusar (em razão do poder de direção, controle e organização) desde que fundamente as razões de sua recusa, por se tratar de questão de saúde pública e de saúde e segurança do empregado.

Ademais, nos dois países, a orientação é de que o teletrabalho seja sistematicamente implementado. Destarte para recusar um pedido de teletrabalho, o empregador deve demonstrar que a presença do empregado no local de trabalho é essencial à continuidade da atividade empresarial.

Prazo de comunicação ao empregado. No Brasil, o empregador

“Considerando a atual situação de pandemia cremos que, tanto na França como no Brasil, o empregador pode impor a modificação do trabalho presencial para o teletrabalho”.

afastou expressamente a necessidade de forma especial (aditivo contratual) para a adoção do teletrabalho, na hipótese da atual pandemia. O empregador poderá a seu critério (unilateralmente) alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou vice-versa, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (SOUZA JÚNIOR, *et. al.*, 2020; MARTINS, 2020).

Pedido ou exigência?

Considerando a atual situação de pandemia cremos que, tanto na França como no Brasil, o empregador pode impor a modificação do trabalho presencial para o teletrabalho. Nesse caso, a recusa do empregado poderá

pode alterar, por meio registro em aditivo contratual, o regime de teletrabalho para o regime presencial, desde que seja respeitado o prazo de transição mínimo de 15 dias (art.75-C da CLT).

O art. 4 § 2º da Medida Provisória nº 927/2020 reduziu esse prazo para 48 horas. Isso porque o momento requer medidas urgentes. Assim o empregado deverá ser notificado por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas.

Na França, não há regra legal nesse sentido, mas na prática o empregador sempre comunica ao empregado por escrito, em prazo hábil e com certa antecedência,

toda alteração na organização do trabalho.

2- Jornada de trabalho

Na França, a jornada de trabalho do teletrabalhador é controlada. Cuida-se de uma obrigação do empregador e um direito do empregado²¹. Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista, o empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso (inter e entre jornadas), como o faz em relação ao trabalhador presencial. O teletrabalhador tem direito ao controle da carga de trabalho e à determinação de horários nos quais pode ser contado pelo empregador. O teletrabalhador não pode escolher os dias do teletrabalho.

Em tempos de COVID-19 não é diferente. A carga de trabalho em teletrabalho deve corresponder ao volume de trabalho realizado quando o empregado labora nas dependências do empregador. Empregador e empregado devem respeitar a jornada semanal, intervalos inter e entre jornadas, descansos remunerados, bem como o respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador e o direito à desconexão. Na prática, porém, sabemos que nem sempre esses direitos são respeitados pelos interessados.

No Brasil, contrariamente à França, o art. 62, III da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho.

A Medida Provisória nº 927/2020 nada alterou no tema, apenas dispôs que o tempo de uso em meios de comunicação fora da jornada de trabalho não será considerado tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

21 Art. L.1222-9 et s. do Código do Trabalho.



A regra é desnecessária e traduz uma evidência. Isso porque:

se os trabalhadores em regime de trabalho já são, por força de regra expressa, excluídos do regime de duração de trabalho, a eles não se aplicam as regras de limites de jornada de trabalho (...) exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”. [Ressalte-se que se houver controle da jornada do teletrabalhador, mesmo tendo em vista o disposto na Medida Provisória], “o teletrabalhador estará incluído no regime de duração de trabalho, aplicando-se-lhe todas as regras inerentes a este regime, em especial a noção de tempo à disposição, o regime de horas extras e os regimes de horas de prontidão e sobreaviso (SOUZA JÚNIOR *et. al.* , 2020, p. 67).

3- Equipamentos e infraestrutura : custos e responsabilidade

Reembolso pelos custos: empregado ou empregador? No Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 prevê que o reembolso das despesas arcadas para implementação do teletrabalho pelo empregado devem ser previstas em contrato

escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (art 4, § 3º). O dispositivo diverge do previsto no art. 75-D da CLT que nada prevê nesse sentido(BRASIL, 2020)

Na França, o site do Ministério do Trabalho (*questions-réponses*) informa que o empregador não é obrigado a pagar ao teletrabalhador uma indenização destinada a reembolsá-lo pelos custos decorrentes do teletrabalho, exceto se houver previsão em norma coletiva ou documento escrito pactuado entre as partes. Esse posicionamento está em harmonia com o disposto no art. L.1222-10 do Código do Trabalho que isenta o empregador dos custos ou manutenção de equipamento decorrentes do teletrabalho.

Todavia, a questão não é pacífica no meio jurídico francês. Isso porque, o Acordo Nacional Interprofissional de 19 de julho de 2005 continua em vigor e determina que quando o teletrabalho ocorre no domicílio do empregado, o empregador fornece, instala e mantém todos os equipamentos necessários para o teletrabalho. Se, excepcionalmente, o teletrabalhador usar seu equipamento, o empregador garantirá a manutenção.

A jurisprudência da *Cour de Cassation* proclama que o empregador não está isento do reembolso dos custos associados ao teletrabalho quando se tratar de despesas profissionais²². Assim, por exemplo, o empregado deverá ser indenizado de eventuais custos, quando a pedido do empregador concordar em trabalhar em seu domicílio e ali instalar equipamentos de trabalho²³. Isso ocorrerá, mesmo se o empregado for beneficiário de uma cláusula contratual de compensação financeira a título de despesas profissionais²⁴. *A contrário*, quando tais instalações são disponibilizadas

22 Cass. soc., 19 sept. 2013, nº 12-15.137

23 Cass. soc., 7 avr. 2010, nº 08-44.865

24 Cass. soc., 27 mars 2019, nº 17-21.014.



a pedido do teletrabalhador, ele não pode reivindicar nenhuma forma de indenização²⁵.

Assim, apesar da informação contida no site do Ministério do Trabalho, na prática os empregadores estão sendo orientados a observar eventuais normas coletivas que possam ser aplicadas à hipótese vertente ou a redigir um documento em comum acordo com o teletrabalhador, a fim de determinar quem deve arcar com os custos e manutenção decorrentes do teletrabalho.

Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos: empregado ou empregador?

Segundo o art. 4, § 4º da Medida Provisória nº 927/2020, se o trabalhador não possuir os equipamentos necessários ao teletrabalho, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Não sendo porém possível ao empregador oferecer o regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador,

25 Cass. soc., 4 déc. 2013, nº 12-19.667

devendo o empregado ser remunerado, ainda que permaneça em seu domicílio sem prestar serviços ao empregador. Ressalte-se que o art. 75-D da CLT estipula que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho será estabelecida por acordo entre empregado e empregador, por meio de contrato escrito.

Na França, conforme o *site* do Ministério do Trabalho (*questions réponses*), o teletrabalhador pode usar (não é uma obrigação) seu computador pessoal. Isso porque, incumbe ao empregador que exige o teletrabalho fornecer os instrumentos de trabalho (computador, equipamentos, etc.) ao empregado.

4- Saúde e meio ambiente de trabalho

Na França e no Brasil, o teletrabalhador tem os mesmos direitos que o empregado presencial à proteção à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

Na França, a obrigação de proteger a segurança e a saúde física e mental do trabalhador (*obligation de sécurité*) é prevista em lei (art. L. 4121-1 do Código do Trabalho) e exige que empregador empregue todo esforço necessário para proteger a saúde 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 (GAURIAU, 2017). Em virtude desta obrigação, o empregador deve tomar todas as medidas necessárias, a fim de evitar a contaminação dos empregados pela COVID-19 no local de trabalho por meio de ações de prevenção, informação e

treinamento do pessoal.

Assim, os Ministérios da Saúde e do Trabalho recomendam, por exemplo, que o empregador avalie os riscos associados à pandemia e atualize o documento único de avaliação de riscos dentro de um prazo razoável, observando as medidas de prevenção recomendadas pelo Governo (art. R.4121-2 do Código do Trabalho). O teletrabalhador também tem responsabilidades: ele deve cumprir as instruções estabelecidas pelo empregador em questões de saúde e segurança (art. L.4122-1 do Código do Trabalho), assim como velar pela saúde e segurança das pessoas com quem trabalha ou com quem tem contato e cumprir as instruções prescritas pelo empregador, sob pena de sanção²⁶.

No Brasil, no mesmo sentido, aplicam-se ao teletrabalhador todas as garantias previstas na Constituição Federal, principalmente, a proteção dos direitos fundamentais previstos no art. 5º (e.g. direito à vida, segurança, saúde, integridade), redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), proteção do meio ambiente do trabalho (arts. 200, VIII e 225, *caput*), além das normas de proteção e segurança previstas nos arts. 154 a 201 da CLT e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR).

No que tange à COVID-19, as autoridades públicas brasileiras têm expedido atos normativos que devem ser obrigatoriamente cumpridos pelas empresas, como por exemplo o Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME de 27 de março de 2020 tratando de medidas de prevenção e redução do contágio da

26 Cass. soc. 28-2-2002 nº 00-41.220 FS-PBRI : RJS 5/02 nº 585 ; Cass. soc. 23-3-2005 nº 03-42.404 F-PB : RJS 6/05 nº 641; Cass. soc. 12-10-2017 nº 16-18.836 FD : RJS 12/17 nº 790).

COVID-19 ou as Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho²⁷ com recomendações e medidas a serem adotadas neste período de crise, como por exemplo, avaliar se os documentos ocupacionais das empresas não devem ser revisados e/ou atualizados em relação à atual pandemia.

Permanece, cremos, a obrigação prevista no art. 75-E da CLT no sentido de que o empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador.

Acidente de trabalho e doença profissional. “Grosso modo”, pode-se afirmar que na França e no Brasil a doença ocupacional²⁸ é caracterizada por uma exposição mais ou menos prolongada a um risco no contexto da atividade profissional. Enquanto que o acidente de trabalho²⁹ é um evento repentino que pode ser datado; que decorre do trabalho ou que ocorre durante o período de trabalho e sob a autoridade do empregador. Assim, enquanto a doença ocupacional supõe uma exposição habitual que se inscreve no tempo, o acidente de trabalho caracteriza-se pela ocorrência súbita do evento.

A contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19) pode ser caracterizada como acidente de trabalho ou doença profissional? A resposta não é simples. Isso porque o risco de contaminação pela COVID-19 não se limita apenas à esfera profissional. A contaminação também pode ocorrer fora do ambiente de trabalho. A dificuldade para o empregado será de provar o fato acidental específico, isto é, a contaminação em data precisa, no local do trabalho ou por ocasião do trabalho. É possível identificar empregados em risco

de contaminação, como os trabalhadores de hospital, cuidadores de idosos, grande distribuição (supermercados), transportes, correios, coletores de lixo, etc. No entanto, fazer parte de uma categoria profissional em risco de contaminação não é suficiente para estabelecer o nexo causal entre a contaminação e acidente de trabalho ou doença profissional. Especialmente, em período de pandemia, quando o vírus circula ativamente em todo o país. Não será tarefa simples distinguir entre a contaminação ocorrida na vida profissional ou privada.

Consequentemente, com relação à COVID-19 a prova da doença profissional (que se inscreve no tempo) ou do acidente de trabalho (um fato acidental que ocorreu em data precisa) será complexa. Mas, não impossível. Na França, o Código de Seguridade Social o permite. No Brasil, será igualmente possível após a decisão do Supremo Tribunal Federal que suspendeu a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020³⁰.

Enfim, na França e no Brasil, não nos parece que haverá uma responsabilização automática (objetiva) em caso de contaminação pela COVID-19. O Poder Judiciário examinará caso a caso.

B- Cessaçãõ do teletrabalho

Na França e no Brasil, o teletrabalho adotado em razão da pandemia da COVID-19 cessará, respectivamente, ao fim do estado de urgência e de calamidade pública. É o que se depreende da leitura da Medida Provisória nº 927/2020 e dos arts. L.1222-9 e s. do Código do Trabalho. Em consequência, os trabalhadores devem retornar às condições laborais anteriores, ou seja, ao trabalho presencial. Nada os impedirá de continuar a “teletrabalhar,”

27 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>.

28 Arts. L. 461-1 e s. do Código de Seguridade Social.

29 Art. L.1222-9, III do Código do Trabalho

30 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso 28 mai 2020.

mas sob a égide das regras previstas nos arts. 75-A a 75-E e 62, III da CLT e arts. L.1222-9 e L.1222-10 do Código do Trabalho.

Considerações finais

Na França e no Brasil, o teletrabalho adquiriu significativa importância como meio de controle e prevenção para evitar a contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19).

Esse fenômeno do teletrabalho (em escala global) teve, sem dúvida, efeitos sobre a sociedade, a organização do trabalho e os indivíduos.

Para muitos teletrabalhadores a experiência foi positiva e muito provavelmente perene. De qualquer modo, ela será indelével. Independência, autonomia, redução de custos para a empresa, redução do tempo de transporte e de deslocamento para o trabalhador, de poluição, enfim, melhor qualidade de vida para todos. Para outros, negativa: problemas de conexão (internet, telefone ou videoconferência), falta de local apropriado para trabalhar, presença da família, principalmente de crianças pequenas ou de pessoa idosa que demanda cuidados; dificuldades em estabelecer fronteiras entre a vida profissional e pessoal, especialmente das mulheres (o problema da dupla jornada feminina); dificuldade em controlar a jornada e a carga de trabalho, em respeitar os intervalos para alimentação e dos domingos e feriados, sem olvidar a questão do direito à desconexão.

Todavia, a expansão do teletrabalho não deve ocultar os problemas daqueles que dele não se beneficiaram por falta de cultura digital, impossibilidade financeira (para aquisição de equipamentos) ou simplesmente porque não podem trabalhar em casa.

Segundo muitos psicólogos, é provável que essa experiência que vivemos tenha repercussões em nossa saúde mental. No momento em que o estresse e a intensificação do trabalho se acentuam, isolamento e solidão são considerados indicadores de risco de deterioração da saúde mental. Todos reconhecemos a importância de mantermos vínculos sociais, do salutar sentimento de pertencimento ao grupo/coletivo de trabalho e da importância da cooperação para nossa saúde mental (DEJOURS, 1980; 1987; 1994; 2005).

Ninguém sabe quais serão as consequências desse episódio em nossas vidas. O teletrabalho se tornará a regra no contrato de trabalho? Não cremos, mas ele se desenvolverá extraordinariamente privando-nos do contato humano, do encontro com o colega de trabalho durante a pausa para o café, tantas vezes indispensável antes de iniciar um dia de trabalho e que nos recorda que trabalhar não é só produzir: é conviver, é respeitar, é ajuda mútua: "*travailler c'est aussi vivre ensemble*" (DEJOURS, 2009).

Referências

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Exposição de Motivos nº 00081/2020. **Ministério da Economia**, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.

DEJOURS, C. Travail, usure mentale. **Essai de psychopathologie du travail**. Éd. Centurion, 1980.

DEJOURS, C. L'individu et le collectif dans les rapports de travail. Interview. **Collectif**, nº 3, 1987.

DEJOURS, C.; MOLINIER, Pascale. Le travail comme énigme. In: Sociologie du travail, 36^a année, Hors-série, Les énigmes

du travail, p. 35-44, 1994. Disponível em: www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147.

DEJOURS, C. Centralité du travail et santé mentale, **Pratiques en santé mentale**. 51, p. 22-28, 2005.

DEJOURS, C.; GERNET, Isabelle. *Évaluation du travail* et reconnaissance, **Nouvelle revue de psychosociologie**, n. 8, p. 27-36, 2/2009.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p.36-47, dez., 2019. Disponível em: <http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10>. Acesso em: 26 jun. 2020.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 83, n. 2, p. 223-258, abr.jun , 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109942>. Acesso em: 26 jun. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. **Rev. Síntese: trabalhista e previdenciária**, v. 30, n. 371, p. 9-32, maio, 2020.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; GUIMARÃES, Ana Cláudia. Medida provisória 927/20: inovações em aspectos trabalhistas. **Rev. dos Tribunais**, São Paulo, v. 109, n. 1016, jun., 2020.

MINISTERE DU TRAVAIL. **Télétravail**. França, 25 maio 2020. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MINISTERE DU TRAVAIL. **Coronavirus: COVID-19 et monde du Travail**. França, 16 mar. 2020b. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>. Acesso em: 25 jun. 2020.

MYRRHA, Luana Junqueira Dias; JESUS, Jordana Cristina de. Os desafios do home office para as mulheres, em tempos de isolamento social (devido ao COVID-19). **Demografia UFRN**. 31 mar. 2020. Disponível em: <https://demografiaufrn.net/2020/03/31/os-desafios-do-home-office-para-as-mulheres-em-tempos-de-isolamento-social-devido-ao-covid-19/>. Acesso em: 07 jul. 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; *et.al.* **Medida Provisória 927 de 2020**: comentários artigo por artigo. São Paulo: Revista dos, 2020, 121p.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **COVID-19: cronología de la actuación de la OMS**. OMS, 27 abr. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>. Acesso em: 25 jun. 2020.

VERKINDT, À *propos du télétravail et du < télétravailleur >... après la loi du 22 mars 2012*. **Les Cahiers du DRH**, 2012, 187.