

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

Rosane Gauriau*

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.

ABSTRACT

This article aims to address a short comparative study of teleworking (remote work) in the private sector in the context of the novel coronavirus disease COVID-19, based on the exegesis of labor

* 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.

legislation in France and Brazil. For this purpose, we will analyze some fundamental notions as well as the legal regime and termination of teleworking (remote work) in France and Brazil. Finally, we will discuss some consequences and connections of teleworking and COVID-19 pandemic.

Keyword: *Teleworking. Remote work. Working remotely. COVID-19. Pandemic. Comparative Law. Labor law. Brazil. France.*

INTRODUÇÃO

A pandemia do 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 n. 927, de 22 de março de 2020, não houve 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*¹ 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)² considerou que o novo coronavírus (COVID-19) era uma emergência de saúde pública internacional.

¹ Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>. Acesso em: 25 maio 2020.

² Disponível em: <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline-covid-19>. Acesso em: 25 maio 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 6 de 2020.

Conforme a Exposição de Motivos³, 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. 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 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 empregado.⁴

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf. Acesso em: 30 maio 2020.

⁴ Art. L.1222-11 do Código do Trabalho.

A partir de fevereiro de 2020, o Governo francês começou a tomar medidas específicas a fim de impedir a propagação do COVID-19.⁵ 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 n. 2020-290, de 23 de março de 2020⁶ declarou o estado de emergência sanitária a fim de enfrentar a pandemia da COVID-19 e autorizou o Governo⁷ a editar *Ordonnances*.⁸ 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.⁹

PRIMEIRAS CONSIDERAÇÕES: MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020 X ART. L.1222-11 DO 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 n. 927/2020, para fins trabalhistas, cuida-se de hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

⁵ Ex.: *Arrêté du 13 mars 2020. Décret n. 2020-260 du 16 mars 2020. Décret 2020-293 du 23 mars 2020.*

⁶ *Loi n. 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.*

⁷ *Loi n. 2020-546 du 11 mai 2020.*

⁸ *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.

⁹ Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>. Acesso em: 29 maio 2020.

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).

Todavia, se no Brasil o legislador afirmou expressamente se tratar de hipótese de força maior, na França¹⁰ 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 peste¹¹, a epidemia de gripe H1N1 em 2009¹², o vírus da dengue¹³ ou da chikungunya¹⁴ 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 fenômeno corroboram essa afirmação.¹⁵ 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 maior.¹⁶ Quanto à força maior, a *Cour de Cassation* francesa¹⁷ irá provavelmente se pronunciar sobre o tema, caso a caso.

Situação transitória. Vigência: durante o estado de calamidade. O disposto na Medida Provisória n. 927/2020 limita-se

¹⁰ Art. 1.218 do Código Civil.

¹¹ Paris, 25 sept. 1996, n. 1996/08159.

¹² Besançon, 8 janv. 2014, n. 12/0229.

¹³ Nancy, 22 nov. 2010, n. 09/00003.

¹³ Basse-Terre, 17 déc. 2018, n.17/00739.

¹⁵ Disponível em: <https://www.dalloz-actualite.fr/> Acesso em: 22 maio 2020.

¹⁶ Paris, 17 mars 2016, n. 15/04263.

¹⁷ Instância extraordinária cuja missão é unificar a jurisprudência francesa. A *Cour de Cassation* não é uma terceira instância.

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 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 n. 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):

I Noções

Teletrabalho. A noção de teletrabalho em tempos da COVID-19 na França assemelha-se àquela delineada pela Medida Provisória n. 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 § 1º do art. 4º da Medida Provisória n. 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 inciso III do art. 62 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).¹⁸

A Medida Provisória n. 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*. O regime de teletrabalho previsto pela Medida Provisória n. 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).¹⁹

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 voluntária²⁰ (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

¹⁸ Art. L. 1222-9, al. 2. do Código do Trabalho.

¹⁹ *Communiqués de presse du Ministère du travail*. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>. Acesso em: 29 maio 2020.

²⁰ 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.

(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 para a proteção da saúde do empregado.

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Lei n. 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 n. 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).

A - Implementação

Para tanto, examina-se, num primeiro momento, como ocorrerá a alteração do regime de trabalho presencial²¹ 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):

²¹ Trabalho realizado fisicamente nas dependências (local, estrutura de produção) do empregador.

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 Social²², 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*²³ 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 acordo coletivo e/ou contrato individual de trabalho. Quando o regime de teletrabalho for 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.

²² Instância representativa do pessoal: não possui equivalência no Brasil.

²³ Cass.soc.7 abr. 2010, n. 08-44.865 a n. 08-44869.

No mesmo sentido, o *caput* do art 4º da Medida Provisória n. 927/2020 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 (MIZIARA, 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 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 pode alterar, por meio de 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 § 2º do art. 4º da Medida Provisória n. 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 empregado.²⁴ 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 contatado 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 inciso III do art. 62 da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho.

A Medida Provisória n. 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.

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

²⁴ Art. L.1222-9 et s. do Código do Trabalho.

[...] 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. (MIZIARA, 2020).

3 - Equipamentos e infraestrutura: custos e responsabilidade

Reembolso pelos custos: empregado ou empregador? No Brasil, a Medida Provisória n. 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 4º, § 3º). O dispositivo diverge do previsto no art. 75-D da CLT que nada prevê nesse sentido.

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 profissionais.²⁵ 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 trabalho.²⁶ Isso ocorrerá, mesmo se o empregado for beneficiário de uma cláusula contratual de compensação financeira a título de despesas profissionais.²⁷ *A contrario*, quando tais instalações são disponibilizadas a pedido do teletrabalhador, ele não pode reivindicar nenhuma forma de indenização.²⁸

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 § 4º do art. 4º da Medida Provisória n. 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

²⁵ Cass. soc., 19 sept. 2013, n. 12-15.137.

²⁶ Cass. soc., 7 avr. 2010, n. 08-44.865.

²⁷ Cass. soc., 27 mars 2019, n. 17-21.014.

²⁸ Cass. soc., 4 déc. 2013, n. 12-19.667.

da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, 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 o 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 dessa 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 sanção.²⁹

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 n. 1.088/2020/ME, de 27 de março de 2020, tratando de medidas de prevenção e redução do contágio da COVID-19 ou as Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho³⁰ 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.

²⁹ Cass. soc. 28-2-2002 n. 00-41.220 FS-PBRI: RJS 5/02 n. 585; Cass. soc. 23.03.2005 n. 03-42.404 F-PB: RJS 6/05 n. 641; Cass. soc. 12.10.2017 n. 16-18.836 FD: RJS 12/17 n. 790).

³⁰ Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>. Acesso em: 22 maio 2020.

Acidente de trabalho e doença profissional. *Grosso modo*, pode-se afirmar que, na França e no Brasil, a doença ocupacional³¹ é caracterizada por uma exposição mais ou menos prolongada a um risco no contexto da atividade profissional. Enquanto que o acidente de trabalho³² 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

³¹ Arts. L. 461-1 e s. do Código de Seguridade Social.

³² Art. L.1222-9, III do Código do Trabalho

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 n. 927/2020.³³

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 n. 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,” 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

³³ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 28 maio 2020.

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)³⁴; 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).

³⁴ 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: 28 maio 2020.

REFERÊNCIAS

CALEGARI, Luiz Fernando. A flexibilização das regras trabalhistas trazidas pela medida provisória n. 927/2020 explicada ponto a ponto: as normas que regravão as relações de emprego durante o estado de calamidade pública. *Rev. Síntese: trabalhista e previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 59-70, maio 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à medida provisória 936/20. Academia Nacional de Direito do Trabalho, abr. 2020. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/COMENT%C3%81RIOS%20%C3%80%20MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20936-20.pdf>.

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

DEJOURS, C. *L'individu et le collectif dans les rapports de travail*. Interview. *Collectif*, n. 3, 1987.

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

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

DEJOURS, C.; MOLINIER, Pascale. *Le travail comme énigme*. In: *Sociologie du travail, 36^e 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.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Factum principis nas relações de trabalho e medidas decorrentes do coronavírus*. *Rev. dos Tribunais*, São Paulo, v. 109, n. 1.016, jun. 2020.

GAURIAU, Rosane. *Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da*

10ª Região, Brasília, v. 23, n. 2, p. 36-47, dez. 2019. Disponível em: <http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10>.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. *Revista 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>.

LEITE, Gisele. Comentários à medida provisória n. 927/2020. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 50-58, maio 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. *Revista 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. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 109, n. 1.016, jun. 2020.

MIZIARA, Raphael; UMBERTO, Antônio; COELHO, Fabiano; GASPAR, Danilo. *Medida provisória 927 de 2020: comentários artigo por artigo*. *Revista dos Tribunais*. São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da medida provisória n. 927 de 2020 (COVID-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. *Revista dos Tribunais*. São Paulo, v. 109, n. 1.017, jul. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Responsabilidade do empregador e fato do príncipe nos tempos do coronavírus, após as medidas provisórias n. 927/2020 e 936/2020: análise jurisprudencial. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 33-43, maio 2020.

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