

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Marjorie Alves Raupp¹

Gil César Costa de Paula²

Resumo

O artigo analisou o impacto gerado pela Covid-19 nas relações de trabalho e como a pandemia impulsionou o teletrabalho, tanto na esfera pública como privada. Para a pesquisa, utilizou-se os métodos hipotético-dedutivo e bibliográfico, apontando problemáticas como o desalinho do Poder Legislativo ante a Constituição Federal na elaboração das normas atinentes ao teletrabalho, bem como a urgência de regulamentação ao direito à desconexão. Foi feita uma breve análise da legislação de Portugal, que trata com maior especificidade do assunto. Chegou-se à conclusão da importância de medidas públicas que não visem apenas à economia, mas aos meios de incluir os trabalhadores nessa realidade tecnológica.

Palavras-chave: Covid-19; relações de trabalho; teletrabalho; direito à desconexão; nova realidade tecnológica.

Abstract

The article analyzes the impact of the Covid-19 pandemic on working relationships, and how it has fast-tracked the adoption of teleworking both within public and private spheres. Hypothetic-Deductive and Bibliographic Methods were applied in order to evince the disarray of Legislative Branch in setting up constitutional regulations associated

¹ Graduada em Direito pela Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO).

² Bacharel e mestre em Direito, doutor em Educação e pós-doutor em Direito. Professor da Escola de Direito e Relações Internacionais e do Mestrado em Serviço Social da PUC/GO. Analista Judiciário no TRT da 18ª Região.

with teleworking. In this context, “the right to disconnect” is considered to be such a fundamental one. A brief comparison with Portuguese legislation was carried out to shed light on some particularities regarding this matter. As a conclusion, public measures must be taken not only targeting short-term economic recovery but also focused on this unprecedented technological reality that employees have been compelled to handle.

Keywords: Covid-19 pandemic; working relationships; teleworking; right to disconnect; technological reality.

Sumário: 1. Introdução. 2. Do surgimento do teletrabalho. 3. Do estudo da Reforma Trabalhista à luz do teletrabalho e da divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas trabalhistas. 4. Do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis de Trabalho. 5. Do direito à desconexão: um direito fundamental. 6. Do teletrabalho e da legislação de Portugal. 7. Da relevância do teletrabalho na Administração Pública no Brasil. 8. Conclusão.

1. Introdução

Reconhecido como um novo modelo de reorganização do trabalho, o teletrabalho permite que as pessoas trabalhem onde estiverem. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento globalizado da economia, surge à oportunidade de flexibilização das relações trabalhistas, onde as pessoas podem exercer sua profissão de onde estiverem apenas com um computador e acesso à internet.

O objetivo deste artigo é analisar o teletrabalho como um novo modelo de reorganização entre capital e trabalho, bem como refletir sobre suas consequências nas relações jurídicas e sociais no âmbito do direito.

Para a elaboração desta pesquisa, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, na medida em que se realizou a construção de hipóteses que deveriam ser submetidas a teste, a fim de descobrir quais delas estariam mais aptas a solucionar o problema. Como metodologia, foi também utilizada a pesquisa bibliográfica.

Pretende-se, sobretudo, responder às seguintes indagações: o teletrabalho no Brasil ganhou força com a pandemia? A legislação atual garante segurança jurídica a essas relações?

A primeira parte do texto discutirá especificamente o teletrabalho, para que se entenda seu contexto geral, mostrando e refletindo sobre seu surgimento e seu conceito. Também será discutida a forma como que o

teletrabalho tem se desenvolvido na atualidade, assim como suas vantagens e desvantagens.

Adiante, no segundo item do artigo, propõe-se uma breve análise de como vem acontecendo a reorganização entre capital e trabalho e, mais especificamente, como a sociedade moderna e globalizada vem se adequando a essa realidade tecnológica, ainda neste capítulo. Além disso, foi realizado também um estudo da Lei nº 13.467/2017, demonstrando a divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas referentes ao teletrabalho, já que este não regulamentou suas especificidades e, ainda, excluiu direitos fundamentais, com o objetivo também de observar como o Poder Judiciário vem solucionando essas lacunas para evitar insegurança jurídica. Aborda-se, igualmente, neste item a importância de se regulamentar o direito à desconexão, sobretudo em um mundo onde as pessoas estão cada vez mais conectadas, priorizando cada vez mais a vida profissional e misturando, por vezes, a vida social e o trabalho. Tal limitação se constata como indispensável, tornando-se uma questão de responsabilidade social, de modo a dar efetividade a direitos fundamentais.

Por fim, o terceiro item apresentará a legislação de Portugal, que desde o ano de 2003 já possuiu regulamentação detalhada sobre o teletrabalho. Estuda-se também aqui a relevância da implantação do teletrabalho na Administração Pública e como ele foi fundamental durante a pandemia da Covid-19, para que o Poder Judiciário pudesse dar continuidade à prestação jurisdicional.

Deste modo, em razão da problemática que o tema traz, é relevante o questionamento relacionado às condições do teletrabalho, se há respeito à liberdade, segurança e dignidade nessas relações jurídicas, para que não se torne uma escravidão tecnológica.

2. Do surgimento do teletrabalho

Inicialmente, cumpre ressaltar que não se tem muita precisão quanto ao surgimento do teletrabalho; no entanto, a evolução humana é traçada por grandes transformações na esfera trabalhista.

Desde a primeira Revolução Industrial, com o surgimento da máquina a vapor, na transição do feudalismo para o capitalismo, deu-se a invenção do telégrafo, aparelho que transmitia mensagens por meio de códigos a milhares de quilômetros.

Alguns estudos atribuem o surgimento do teletrabalho ao cientista e pesquisador Clode Chappe, que, no ano de 1793, inspirado pela comunicação visual utilizada na antiguidade, cria o então telégrafo sinaleiro.

Com a segunda Revolução Industrial passando para a invenção da eletricidade, e a invenção dos telégrafos elétricos, o telégrafo sinaleiro de Chappe entrou em desuso.

Contudo, com a Revolução Informacional, também conhecida como Terceira Revolução Industrial, representada pelo advento da internet, muitas possibilidades e novas formas de trabalho foram surgindo.

A despeito de estudos atribuírem o surgimento do teletrabalho a Clode Chappe, esse método laboral foi propagado pelo cientista da Nasa Jack Nilles, ainda na década de 1970, por ele ter desenvolvido o trabalho e a comunicação à distância; já em 1982, ele criou a primeira empresa de consultoria de teletrabalho, sendo o responsável pela inserção do teletrabalho em empresas, departamentos e agências estatais americanas.

As revoluções industriais contribuíram para o desenvolvimento globalizado da economia e, com a emergência digital, por meio do avanço tecnológico, deu-se a ascensão do teletrabalho, aquele que pode ser realizado por meios tecnológicos, possibilitando, assim, um novo modelo de subordinação nas relações de trabalho.

Hoje já se têm notícias da quarta Revolução Industrial. Para Thomas Philbeck, chefe de Estudos de Ciência e Tecnologia do Fórum Econômico Mundial, o mundo passa por um novo estágio de desenvolvimento humano.

Em entrevista ao *Canal Um Brasil*, segundo Philbeck (2018), “um novo capítulo do desenvolvimento humano vem sendo impulsionado por tecnologias extraordinárias que não impactam apenas a indústria ou a economia, mas todos os aspectos de nossas vidas”.

Com esse novo desafio, pretende-se, no decorrer do presente estudo, propor ideias de como a sociedade e o governo devem assumir a responsabilidade para encarar essas transformações, com intuito de eliminar as desigualdades sociais.

No Brasil, o teletrabalho passou a ser regulamentado no dia 15 de dezembro de 2011, pela Lei nº 12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), equiparando os efeitos jurídicos do trabalho realizado fora do estabelecimento ao desenvolvido dentro da empresa, desde que exercido por meios telemáticos e informatizados e que estejam presentes os requisitos legais e caracterizadores da relação de emprego.

Não obstante a equiparação efetivada no ano de 2011, conforme a demanda foi exigindo, no ano de 2017 tornou-se necessária a introdução do Capítulo II-A na CLT, tamanha foi a necessidade de uma regulamentação mais detalhada. Mais adiante, será proposta uma análise mais detalhada acerca da regulamentação do teletrabalho proposto pela Lei nº 13.467/2017, já que esta possui vícios de inconstitucionalidade, tornando-se tarefa complicada aos operadores do Direito quanto à sua aplicabilidade.

Em março de 2020, com a chegada inesperada da pandemia da Covid-19 ao Brasil, as relações de trabalho tiveram de ser adaptadas, criando um vínculo entre empregador e empregado; neste contexto, a prática do regime de teletrabalho sobreveio de maneira imprescindível para a continuidade das atividades.

Como mecanismo para o enfrentamento da Covid-19 e no intuito de conter o contágio, o Governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) nº 927/2020, que permitiu aos empregadores a adoção facultativa de medidas temporárias, alterando dispositivos do Capítulo II-A da CLT – tais medidas possuíam caráter emergencial para o enfrentamento do estado de calamidade pública; todavia, já foram revogadas.

Nesta senda, o teletrabalho se tornou indispensável, antecipando um processo que já vinha ocorrendo, muito comum, aliás, na Europa e nos Estados Unidos, mas pouco explorado ainda no Brasil, talvez por ignorância, ou resistência de alguns; certo é que tal medida tem se apresentado como um novo meio de subordinação que, ao que tudo indica, poderá ensejar uma nova reorganização entre capital e trabalho.

Com o aumento do teletrabalho durante a pandemia, muitas empresas que resistiam a esse tipo de labor puderam vivenciar os resultados proporcionados por tal modalidade, e os trabalhadores também tiveram boa aceitação.

No dia 6 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), reconhecendo os benefícios gerados nos últimos meses pelo regime remoto durante a pandemia, tais como celeridade e economicidade, aprovou ato normativo que autoriza os tribunais a efetivarem o Juízo 100% Digital.

Para o presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, a Justiça 100% Digital é optativa e tem o intuito de acompanhar a agilidade do mundo contemporâneo, trazendo benefícios para os advogados, bem como a todo o Judiciário, visando à duração razoável dos processos, direito fundamental consagrado.

Há de se observar que, com este novo padrão de trabalho, podem surgir novos riscos e oportunidades; portanto, verifica-se a necessidade de regulamen-

tação mais detalhada desse atual método organizacional, e é nesse ponto que a presente pesquisa pretende trazer reflexões sobre como o Direito do Trabalho deverá atuar para que se atinja o equilíbrio e não ocorra retrocesso social.

3. Do estudo da Reforma Trabalhista à luz do teletrabalho e da divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas trabalhistas

Com intuito de se adequar às novas relações de trabalho, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, a Lei nº 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, trouxe alterações no texto-base da CLT e inseriu o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho.

Naturalmente, essa adequação vem ao encontro da revolução tecnológica que tem ocorrido nos últimos anos e foi necessária para a conformidade entre lei e essa nova reorganização entre capital e trabalho.

Essa reorganização que vem sendo moldada em torno de um mundo tecnológico, de sociedade modernizada e globalizada, mas que está a servido do individual e do capital, abre espaço cada vez mais ao privado, sacrificando, por vezes, a esfera pública, como observa Zygmunt Bauman na obra *Modernidade líquida*:

O “público” é colonizado pelo “privado”, o “interesse público” é reduzido à curiosidade sobre as vidas privadas de figuras públicas e a arte da vida pública é reduzida à exposição pública das questões privadas e a confissões de sentimentos privados (quanto mais íntimos, melhor). As “questões públicas” que resistem a essa redução tornam-se quase incompreensíveis. (BAUMAN. 2001, p. 38)

A modernidade líquida é conceituada por Bauman nos termos de uma fragilidade do modo como que a sociedade moderna vem se reorganizando nas relações econômicas, sociais e de produção, o que a afasta cada vez mais de uma sociabilidade sólida, em que as relações são duradouras; na líquida, ao contrário, abre-se espaço para o individualismo e para a perda do sentido de coletividade, tornando-se o trabalho empreendimento individual ancorado na ideia de flexibilidade e liberdade.

Nesse norte, para que haja a verdadeira libertação e autonomia individual, são requeridas do poder público medidas públicas que, em vez de reduzir, defasar e dismantelar, devem viabilizar segurança a essa nova

modernidade imposta pela tecnologia; do contrário, é desfazer direitos conquistados, expandindo a desigualdade e promovendo a exclusão social, tão somente priorizando os interesses do capital.

Pretende-se aqui, portanto, demonstrar que, em que pese a reforma trabalhista ter modernizado as relações trabalhistas, o texto aprovado não especificou a nova regulamentação de modo a angariar segurança jurídica a essa atual relação de subordinação; ao contrário, em benefício da produtividade, excluiu direitos garantidos constitucionalmente.

4. Do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis de Trabalho

O artigo 62, incisos I e II da CLT, já foi alvo de debates quanto à sua constitucionalidade, já que exclui do regime de duração da jornada os gerentes e empregados que exercem atividade externa, mas o enfoque no presente tópico será feita menção em relação à reforma trabalhista de 2017 onde o legislador inseriu o inciso III no artigo em questão, desta vez excluindo o teletrabalho da proteção à jornada.

Uma breve leitura se entende que não estão sujeitos ao controle da jornada os teletrabalhadores, e como consequência não tem o direito de receber horas extras. Não confere razoabilidade essa decisão como absoluta, visto que, o legislador ignorou que com o avanço tecnológico é possível ter controle da carga horária nesta modalidade, bem como, quais atividades o teletrabalhador está executando. Para Delgado jornada de trabalho é classificada pelo:

[...] lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2016, p. 957)

A limitação da jornada de trabalho é direito social fundamental expresso na Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, nos quais se estabelece que a jornada seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Tal dispositivo faculta, ainda, a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; nos casos em que for superior a jornada estipulada, tem o trabalhador direito à remuneração do serviço extraordinário de, no mínimo, cinquenta por cento em relação à

jornada normal. Todavia, não nos parece compatível essa exceção trazida pela CLT com a limitação imposta pela Constituição Federal, na medida em que pode se configurar como medida discriminatória direcionada ao teletrabalhador.

Em relação à saúde e os efeitos desse descontrole da jornada, a questão será examinada em tópico posterior que trata do direito a desconexão.

O conflito provocado quanto à exclusão da proteção da jornada aos teletrabalhadores foi alvo de estudos e, de modo a atribuir interpretação conforme a Constituição Federal, no ano de 2017 a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) divulgou artigo sobre esta temática com entendimento de que o uso dessas tecnologias deve possibilitar o controle da jornada do trabalhador pelo empregador:

[...] de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logo ut, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, par. único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MAGELA, 2017)

Nota-se que, dependendo do caso fático, e amparado pelo parágrafo único do artigo 6º, o intérprete poderá afastar a ocorrência do artigo 62, inciso III, de modo a garantir o direito à proteção da jornada, bem como eventuais horas extras ao trabalhador que efetivamente sofre controle e supervisão. Segundo o entendimento de Delgado (2017, p. 133): “Trata-se, naturalmente, de presunção relativa que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário”.

Art. 6º [...]

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

O direito positivo deve proteger os empregados, com o intuito de proporcionar condições de paridade com a parte mais forte da relação trabalhista, mas o que se tem com o inciso III do artigo 62 é exatamente o oposto.

Não bastasse a desarmonia do artigo 62, em seu inciso III, com a Constituição Federal, percebe-se, ainda, a contradição com a própria CLT, que, no parágrafo único do artigo 6º, estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante de tais contradições, é válido supor, então, que o legislador não tem conhecimento ou ignora leis já existentes, podendo verificar-se o despreparo daqueles que detêm o Poder Legislativo.

Por mais que os rumos da sociedade sejam levados ao regime de trabalho flexível e a um Estado mais liberal, não se pode deixar o trabalhador à mercê de contradições legislativas, tampouco tais regulamentações podem ser embasadas apenas no desenvolvimento da economia. Caberá ao aplicador do direito conduzir esse novo modelo de subordinação analisando cada caso de forma distinta, mas de modo a preservar o equilíbrio entre valores humanos e econômicos; de forma semelhante, o avanço tecnológico não pode ser utilizado apenas para beneficiar o empregador, mas também dar garantia ao empregado, respeitando os direitos constitucionais; o contrário disso seria o teletrabalho como um aprimoramento da exploração.

Diante disso, o contrato de trabalho do teletrabalhador deverá ser pactuado por escrito, apontando todas as tarefas concernentes à função. Para Miziara, (2017, p. 37) essa menção à função tem o propósito de “evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas”.

De fato, devem estar estabelecidas as funções a serem desempenhadas, de modo que no teletrabalho não haja acúmulo ou desvio de função, evitando-se, assim, futuras indenizações. No parágrafo 1º do artigo 75-C, o dispositivo prevê que, para a alteração do regime presencial para o teletrabalho, deve haver acordo mútuo entre empregador e empregado; contudo, no parágrafo 2º, é possível identificar a vulnerabilidade da lei em comento, já que esta também prevê que o empregador, por ato unilateral, pode determinar o regresso do empregado ao regime presencial.

Ao autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pelo empregador por determinação unilateral, vislumbra-se a desconformidade com a própria CLT, que prima pela bilateralidade nos contratos:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Neste ponto, identifica-se que o art. 75-C entra em conflito com o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva para o trabalhador.

Vale ressaltar que a necessidade da aplicação do Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva tem como objetivo manter um vínculo laboral equilibrado e equitativo entre empregado e empregador e, nesta senda, as alterações contratuais devem ocorrer de modo a beneficiar o trabalhador; do contrário, as alterações desfavoráveis são vedadas. Ocorre que, ao inserir esse parágrafo no referido artigo, o legislador demonstra novamente seu despreparo frente à Constituição Federal, que visa à melhoria da condição social do trabalhador, e mais uma vez ignora ou, quem sabe, propositalmente pretende eliminar direitos garantidos aos trabalhadores com o único intuito de privilegiar os interesses do capital. Conclui-se que, não estando a relação trabalhista amparada por acordo ou convenção coletiva, as alterações contratuais só serão lícitas se feitas por mútuo consenso e desde que não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador.

O artigo 75-D dispõe sobre a responsabilidade dos custos da manutenção, da aquisição e da infraestrutura necessária adequada à prestação do teletrabalho, que deve estar determinada em contrato, o que dá liberdade às partes para estipularem quem ficará responsável por essas condições.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) conferiu indenização pelos custos suportados por uma gerente de vendas que prestava serviços por meio de teletrabalho em benefício da empresa:

No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguiu. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º a CLT, e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. (TST – AIRR: 104553920175030060, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 09/09/2019)

Essa responsabilização do empregador advém de norma constitucional, visto que é sua obrigação reduzir os riscos específicos do trabalho. De acordo com o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, concilia-se com outro artigo – o 225 – da Carta Magna, que dispõe sobre o meio ambiente. Para Cairo Junior (2019, p. 179), “o meio ambiente global é formado por uma série de ambientes de natureza mais restrita. Dentre eles [...], encontra-se o meio ambiente do trabalho”. Já o artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, prevê que é preciso “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

No ordenamento jurídico ainda é possível encontrar, no artigo 157 da CLT, normas de proteção à saúde e à vida do trabalhador:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Visto que o trabalhador passa, em média, um terço de sua vida à disposição do empregador, faz-se primordial que este disponha de um meio ambiente equilibrado de acordo com as devidas medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Diante da tamanha importância das normas de proteção à saúde e à vida do trabalhador, o artigo 75-E da CLT foi muito vago; portanto, para haver segurança jurídica, deve-se compreendê-la à luz da Constituição Federal, bem como em conjunto com outros ordenamentos jurídicos.

Percebe-se que o empregador tem o dever de tornar o ambiente de trabalho adequado, promovendo a instrução do empregado por meio de treinamento, orientando-o sobre ergonomia e fiscalizando-o. No entanto, como na maioria dos casos esse teletrabalho é realizado na casa do empregado, tais fiscalizações devem respeitar o direito à intimidade e privacidade do trabalhador. Ainda que o empregador ignore as normas de saúde e segurança, bem como a fiscalização do ambiente de trabalho, este poderá ser responsabilizado por danos que o trabalhador venha a sofrer.

Conclui-se que, apesar de o legislador ter sido sucinto nas orientações expressas no artigo 75-E, o fato de o teletrabalho ser realizado de forma descentralizada do espaço físico da empresa, tal condição não desobriga a responsabilidade que o empregador tem – ou seja, o dever e a obrigação de zelar pelo ambiente de trabalho do empregado, instruindo e fiscalizando para que esse ambiente esteja apropriado, para que o trabalhador exerça sua atividade de forma segura.

5. Do direito à desconexão: um direito fundamental

Em um mundo cada vez mais tecnológico, em que as pessoas estão conectadas o tempo todo e o trabalho e a vida social se misturam, o problema do crescente número de desempregados também faz com que estes priorizem ainda mais a vida profissional para manter-se no mercado de trabalho, o que impõe a necessidade de se mostrarem produtivos e atualizados a todo instante, colocando, por vezes, em risco sua própria saúde. É neste contexto que surge a indispensabilidade de trazer para debate o direito à desconexão.

Segundo Rosane Gauriau (2020, p. 154), o direito à desconexão é “o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador”.

O direito à desconexão é conteúdo previsto em ordenamentos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, no artigo 24º, institui que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”.

Apesar da alegação de que existem certas limitações quanto à fiscalização nessa modalidade, como abordado no tópico anterior, esse discurso não deve ser obstáculo para que o Estado, por meio de políticas públicas, adote medidas de preservação desses direitos fundamentais.

Em que pese o teletrabalho trazer a ideia de flexibilidade, se ele for realizado de forma inadequada, pode desencadear ansiedade e depressão, bem como a Síndrome de Burnout, que é ocasionada pelo excesso de trabalho; por ser uma atividade contemporânea, não se sabe com exatidão quais transtornos isso pode vir a provocar a longo tempo.

Devido aos altos índices de trabalhadores diagnosticados com a Síndrome

de Burnout na França, entrou em vigor, em 2017, legislação garantindo o direito à desconexão, estatuinto que toda empresa com mais de cinquenta funcionários – e conforme a necessidade de cada caso – viabilize um acordo entre as partes, podendo, inclusive, o próprio empregado redigir regulamentação sobre o modo de desconexão; tal medida ampara empregados a não responderem e-mail, telefonemas, mensagens, ou afins, de seus superiores depois do horário de expediente.

O dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial e tem como embasamento garantir ao trabalhador a efetivação de seus projetos de vida; quando privados do lazer e da convivência com familiares e amigos, em função do excesso de trabalho, os trabalhadores não têm seus direitos fundamentais garantidos, havendo, desse modo, violação da dignidade da pessoa humana.

6. Do teletrabalho e da legislação de Portugal

Em Portugal, até 2003 não havia normatização específica para o teletrabalho, sendo que o teletrabalhador que se encaixasse sob esse tipo de prestação de serviço estaria submetido ao regime legal aplicável ao contrato de um trabalho dito como comum, não havendo lei específica para tal modalidade de trabalho; ou seja, havia certa desatenção e pouca compreensão por parte da legislação portuguesa para com aqueles que faziam parte do teletrabalho. De acordo com Dray (2002, p. 274, *apud* ALMEIDA, 2019, p. 13), esse vácuo legislativo também tinha como pressuposto a falta de visibilidade na apresentação do teletrabalho no mercado de trabalho português, por ser um assunto pouco desenvolvido.

Em 16 de julho de 2002, surgiu o Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, assinado em Bruxelas, com a intenção de melhorar e proteger os aspectos jurídicos dos teletrabalhadores, estabelecendo regras para que estes pudessem desfrutar dos mesmos direitos de outros trabalhadores de regimes alheios a eles. Essa implantação foi feita em observância aos procedimentos legais de cada país participante do acordo, cada qual alterando a legislação conforme o contexto e até mesmo em razão de acordos coletivos.

Assim, em 27 de agosto de 2003, foi feita a transposição do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho através da implementação da Lei nº 99/2003, que veio a ser o Código de Trabalho de Portugal, a partir da qual o teletrabalho passava a estar presente nos artigos 233 a 243. Ao longo do tempo, o Código do Trabalho de Portugal passou por várias significativas mudanças,

sendo que a mais recente foi implementada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, em que se aprovou a revisão do Código de Trabalho de Portugal; atualmente, a regulamentação do teletrabalho está presente na Seção IX, Subseção V, nos artigos 165 a 171 deste citado código.

Antes, a definição de teletrabalhador advinha da união de dois requisitos, pautados na condição daquele que desempenha suas atividades à distância do local de trabalho e que tenha como meio de serviço o uso do recurso das tecnologias de informação e comunicação. Se não houvesse o preenchimento desses requisitos, tratar-se-ia de um trabalhador autônomo, que vem a ser aquele trabalhador que exerce, de forma habitual e por conta própria, atividade profissional e remunerada.

O conceito atual de teletrabalho está contido no artigo 165º do atual Código de Trabalho de Portugal, do qual se pode extrair também o conceito de teletrabalhador, conforme se observa a seguir:

Artigo 165º. Noção de teletrabalho. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Observando essa definição, pode-se dizer que atualmente, para ser considerada uma relação de trabalho no âmbito legal em Portugal, será necessária a apresentação de três requisitos conjuntamente: prestação laboral com subordinação, prestação laboral de forma habitual fora da empresa e utilização de recurso da tecnologia de informação e de comunicação. Importante observar que essa definição portuguesa se assemelha à do artigo 75-B da CLT.

Percebe-se que o legislador português deixou clara a sua tentativa de proteger a relação de teletrabalho, exigindo que o contrato seja firmado de forma escrita com a identificação completa do local de lotação do teletrabalhador e vários outros itens elencados. A parte desse contrato tem a liberdade de assiná-lo por período determinado ou podendo fazê-lo simplesmente a título definitivo; em situações em que houver mútuo acordo, pode esse mesmo contrato ser modificado, ou seja, o referido artigo prevê a faculdade de o trabalhador estar sob o regime de teletrabalho e que isso seja formalizado por escrito. Mas, ainda assim, se não tiver sido feito por escrito, o artigo 364 do Código Civil Português prevê que isso se estabeleça “por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, contanto que, neste último caso, a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório”.

Destarte, um contrato que prevê o teletrabalho não elaborado por escrito pode ser provado por uma confissão, sendo que, se não o for, o trabalhador fica sujeito ao regime do contrato de trabalho comum. Esse artigo 166 também deixa clara a exigência de se identificar a qual departamento o trabalhador submetido ao regime de teletrabalho ficará subordinado; logo, o dispositivo prevê também a identificação de quem o teletrabalhador precisará contatar para o melhor desenvolvimento do trabalho. Vale ressaltar, ainda, que o empregador tem o dever de manter o ambiente em que o teletrabalhador executará o trabalho, fazendo a instalação dos equipamentos primordiais para esta execução.

Em uma breve comparação da legislação portuguesa com a atual legislação brasileira, identifica-se que o legislador português foi mais criterioso na elaboração das normas que regulamentam esse modelo de trabalho.

Diante disso, pode-se compreender que o teletrabalho em Portugal possui maior sistematização e mais regulamentações quando comparado àquele sistematizado no Brasil; aqui ainda há pouco detalhamento da matéria, ou seja, pouco vislumbre da CLT no tocante às formas de controle do empregador e às atividades desempenhadas pelo teletrabalhador no trabalho subordinado; se esse controle feito de maneira remota pode ferir a privacidade do trabalhador remoto, havendo adoção de metas a serem batidas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior do que a suportada, além de outras questões que não foram adequadamente previstas.

Conclui-se que o Brasil deve adotar medidas urgentes de cunho legislativo no que tange aos supracitados assuntos ligados ao teletrabalho, por estar a sociedade brasileira cada vez mais envolvida e dependente dos meios de comunicação e em razão do aumento da tecnologia, especialmente vinculada ao advento da pandemia da Covid-19. Diante disso, o legislador deve procurar dispor e amparar a relação de trabalho remoto, oferecendo, assim, maior segurança jurídica a ambas as partes.

7. Da relevância do teletrabalho na Administração Pública no Brasil

No atual século, mais precisamente nos últimos anos, vem ocorrendo cada dia mais a expansão da globalização; como resultado, acontece o avanço da tecnologia nas mãos das pessoas ao redor do mundo. No Brasil, não é muito

diferente, sendo as ferramentas tecnológicas usadas como meio de manter as relações de trabalho, podendo, neste caso, ser facilmente identificadas no teletrabalho. As demandas sociais brasileiras se apresentam ainda mais latentes com o surgimento desse sistema tecnológico, ficando em destaque a necessidade de se realizar uma reestruturação da Administração Pública no Brasil, para organizar melhor as estruturas e os processos de trabalho, de modo a se obter maior qualidade do atendimento ao público.

O avanço do uso de novas tecnologias presente no Brasil acarretou a implantação do processo judicial eletrônico, sendo que isso permite que as atividades administrativas possam ser executadas a qualquer tempo (dentro de prazo estipulado) e em qualquer lugar, não deixando o servidor e aquele que procura pelo serviço em uma eterna espera. Apesar desse exemplo, é necessária, para a efetiva aplicação do teletrabalho na Administração Pública no Brasil, a conservação dos seus princípios explícitos presentes no artigo 37 da Constituição Federal, sendo que todos esses princípios elencados nesse artigo têm a ideia central de proteção das relações entre a Administração Pública, o servidor e os cidadãos em geral, o que vale também quando houver teleatendimento como meio de atendimento ao público, ou mesmo de prestação de serviço.

O princípio da legalidade diz que a Administração Pública pode realizar apenas o que a lei permitir ou se ela mandar. Destarte, ela tem como dever cumprir o que a lei ordenar ou mesmo permitir. Posto isso, apesar de a Administração não gozar de uma lei específica sobre o teletrabalho, necessitará, então, desenvolver o seu trabalho seguindo as disposições contidas na Constituição, nas leis que nela couber aplicar, nos decretos, regulamentos, resoluções, regimentos, portarias, instruções, nas circulares, dentre outros atos normativos. Sob esse aspecto, recentemente entrou em vigor a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que no seu escopo explica e regula alguns atos do teletrabalho da Administração Pública federal, dentre os quais aquele que prevê que o servidor público em teletrabalho tem que ficar disponível por telefone, responder ao correio eletrônico e comparecer presencialmente sempre que solicitado pela Administração. Vale ressaltar que não é todo servidor público federal que poderá optar pelo teletrabalho, sobretudo se não encaixar nos parâmetros estabelecidos pelo ato normativo nº 65.

Na atuação administrativa, todos aqueles que fazem parte da Administração e que estiverem trabalhando por teleatendimento não poderão

usar o teletrabalho como uma forma de obter interesse próprio ou de terceiros, mas tão só para garantir a finalidade pública. Esse preceito está em total consonância com o princípio da impessoalidade, para que não ocorra nenhum desvio de finalidade quanto àquele prescrito ao teletrabalhador. O teletrabalho executado no âmbito da Administração Pública também obedece, finalmente, ao princípio da moralidade administrativa.

Se, por um lado, o Direito do Trabalho tem a necessidade de combater as práticas ilícitas, reveladas pelo uso nocivo da tecnologia usada no teleatendimento, uma vez que o teletrabalhador pode estar mais vulnerável aos abusos praticados pelos meios tecnológicos, a exemplo do teleassédio –, por outro lado, o servidor público deve oferecer o melhor serviço ao público de forma proba e ética. Se o teletrabalhador público não agir de forma proba, poderá ele ser responsabilizado civil e criminalmente por imoralidade administrativa, conforme estabelecido no artigo 37, §4º, da Constituição Federal.

A Administração Pública deve agir de maneira transparente no seu dia a dia, mesmo que esteja funcionando pelo modo virtual; essa ordem pode ser extraída do princípio da publicidade. O cidadão tem o direito de conhecer, exigir e ter garantido o seu acesso às informações sobre os serviços prestados pela Administração Pública, salvo se isso afetar a segurança da coletividade e do Estado e o direito à intimidade. Por isso, de modo geral, os atos de um servidor público que esteja em teletrabalho deverão ser levados a conhecimento dos interessados, dispondo-se de meios legalmente previstos, a exemplo da publicação por meio digital e da comunicação e citação por meio eletrônico.

O Poder Judiciário vem, a propósito, adotando medidas em relação ao teletrabalho; exemplo é a Justiça 4.0:

O “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos” é a concretização do 4º Eixo da atual gestão do CNJ e objetiva a promoção do acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial. (CARTILHA JUSTIÇA 4.0., 2020, p. 3)

Como um meio de viabilizar a eficiência e a efetividade dentro da própria instituição, o CNJ aprovou Resolução nº 345 (2020), em seu parágrafo único, permitindo o Juízo 100% Digital, que autoriza que “todos

os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores”.

Com a pandemia da Covid-19, as audiências por videoconferência se tornaram uma aliada na contenção do coronavírus e, ainda, um meio indispensável para que a prestação da tutela jurisdicional não sofresse descontinuidade.

Analisando cada um desses modelos implantados do trabalho virtual na Administração Pública em geral, há também que se observar o respaldo legal da vigente Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que ajuda na compreensão de que o teletrabalho seja sentido por todos os profissionais e servidores públicos. Essa lei trouxe celeridade para contratações públicas, que, em meio a uma pandemia, mostra-se muito importante e vem sendo feita por meio do teletrabalho, afinal, tal dispositivo vem protegendo o funcionário e, ainda, mantendo a máquina pública em funcionamento.

No contexto pós-pandemia, Aiello (2020) explica como esse cenário poderá ser desenvolvido no âmbito da prestação de serviços em geral executados por teletrabalho; segundo o autor, pode-se aplicar, por analogia, a mesma regra no âmbito da Administração Pública, já que esta, para aperfeiçoar os custos ou até mesmo incentivar a atuação remota, cria condições para que os trabalhadores possam experimentar o teletrabalho. Tal cenário foi acentuado atualmente devido à pandemia da Covid-19 e às consequências dela advindas; no setor privado, a empresa de grande porte já vem sinalizando que, após a pandemia, haverá ainda políticas que prezarão o teletrabalho.

8. Conclusão

Após criteriosa análise do presente tema, pode-se concluir que o teletrabalho se constitui em uma modalidade de trabalho que só teve aumento ao longo dos últimos anos e que cada vez mais empresas estão aderindo a essa forma de trabalho, que vem acompanhada de novas tecnologias que cresceram muito nas últimas décadas.

Com o advento da pandemia da Covid-19, essa modalidade ganha contornos mais expressivos, visto que pode ser colocada em prática por muitos empregadores e empregados que antes não conheciam ou evitavam esse método.

Conforme entendimentos doutrinários, jurisprudenciais e demais disposições legais elencadas para o desenvolvimento dos itens aqui dispostos, segundo o modo como a sociedade moderna vem se reorganizando entre o capital e trabalho, e como vem acontecendo a adequação a essa realidade tecnológica, percebe-se que essa nova reorganização do trabalho apresenta muitas problemáticas pela falta de legislação mais detalhada, mas amplia, por outro lado, muitas oportunidades; para aproveitar essas oportunidades, deve haver uma interação entre sociedade e tecnologia e, para isso, é de suma importância a atuação do Estado por meio de políticas públicas de inclusão, visto que há partes da sociedade que são vulneráveis a esse avanço tecnológico. Portanto, deve haver um trabalho conjunto entre sociedade e Estado com programas de requalificação e aprendizado, de modo a dar apoio a esse grupo, o que deve ser pensado de forma coletiva.

Desse modo, apesar dos grandes avanços no mundo jurídico, a prática de teletrabalho ainda envolve barreiras a serem superadas, a exemplo de uma abordagem mais ampla da legislação que possibilite suprir suas especificidades, já que, apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista vem trazendo sobre o assunto, alguns pontos ainda precisam ser mais bem explicados para que não haja divergências sobre o assunto. O avanço tecnológico e o teletrabalho implementado em decorrência é, afinal, um assunto de inevitável aplicação no mundo atual e, para que não ocorra retrocesso social nem insegurança jurídica nessas relações trabalhistas, é necessária a aplicação de normas de maneira objetiva e eficaz.

Referências

AIELLO, Thaís. Home office pós-pandemia: o teletrabalho veio para ficar? Reflexões e *insights* rumo ao *day after*. **Panorama Executivo**, 14 mai. 2020. Disponível em: <<https://www.panoramaexecutivo.com.br/home-office-pos-pandemia>>. Acesso em: 03.03.2021.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. **O teletrabalho e o direito a teletrabalhar**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Católica Portuguesa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf>. Acesso em: 01.03.2021.

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 26.08.2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica do Uniaraxá**, v. 22, n. 21, 2006. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_boi_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf>. Acesso em: 27.02.2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 15.11.2020.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 15.11.2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22.09.2020.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direitos fundamentais e inovações no Direito: direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador**. 1ª ed. Porto, Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2020.

CNJ. **Cartilha Justiça 4.0**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Cartilha_Justica_4-0_Vers%C3%A3o_Web_em_17-02-21.pdf>. Acesso em: 19.03.2021.

_____. **Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>>. Acesso em: 19.03.2021.

DA VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Crise da Covid-19, teletrabalho, depressão e burnout**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-nov-11/veiga-covid-19-teletrabalho-depressao-burnout>>. Acesso em 03.11.2020.

DELGADO, Mauricio Godinho **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DE MELO, Luiz Fernando. **A Regulamentação do teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós-Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018.

FELIPE, Luis. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas**. Disponível em: <<https://intra.SERPRO.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas>>. Acesso em: 01.03.2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28.11.2020.

FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

ISTOÉDINHEIRO. **Prefeitura de SP decreta home office definitivo**. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/prefeitura-de-sp-decreta-home-office-definitivo>>. Acesso em: 01.03.2021.

IZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Paraná, v. 7. n. 62, 2017.

JUSBRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho TST**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/754880631/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1045539201750_30060/inteiro-teor-754880682>. Acesso em: 20.02.2021.

MAGELA Melo, Geraldo. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 15.02.2021.

MATIAS, PEREIRA, José. **A adoção do teletrabalho na Administração**. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas>>. Acesso em: 04.03.2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MIGALHAS. **CNJ aprova proposta para tribunais atuarem de modo 100% digital**. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/quentes/334525/cnj-aprova-proposta-para-tribunais-atuarem-de-modo-100-digital>>. Acesso em: 18.11.2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo federal economiza R\$ 691,9 milhões em despesas administrativas com trabalho remoto de servidores**. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-691-9-milhoes-em-despesas-administrativas-com-trabalho-remoto-de-servidores-1#:~:text=O%20governo%20federal%20economizou%20R,abril%20e%20julho%20de%202020>>. Acesso em: 15.09.2020.

OIT. **C155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15.03.2021.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **Direito Constitucional do Trabalho e a Reforma Trabalhista de 2017**. Livro digital. Amazon, 2018.

PHILBECK, Thomas. **O trabalho na quarta revolução industrial**. Disponível em: <<https://youtu.be/7IDuGMDIOec>>. Acesso em: 15.10.2020.

PIRES FUNCATO, Denise. **Saúde, Higiene e segurança no Teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade humana trabalhadora**. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/8950684-Saude-higiene-e-seguranca-no-teletrabalhoreflexoes-e-dilemas-no-contexto-da-dignidade-da-pessoa-humana-trabalhadora.html>>. Acesso em: 28.08.2020.

PORTUGAL. **Código do Trabalho Português**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>>. Acesso em: 28.02.2021.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1>>. Acesso em: 17.02.2021.