

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

SAMANTA SANTINONI SOUZA

**TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO
DE 2020: ABORDAGEM SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DAS MEDIDAS DE
ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS (COVID-19) NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

CRICIÚMA

2020

SAMANTA SANTINONI SOUZA

**TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO
DE 2020: ABORDAGEM SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DAS MEDIDAS DE
ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS (COVID-19) NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de graduação no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt.

CRICIÚMA

2020

SAMANTA SANTINONI SOUZA

**TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO
DE 2020: ABORDAGEM SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DAS MEDIDAS DE
ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS (COVID-19) NA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Graduação, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 11 de dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Doutor Rodrigo Goldschmidt (UNESC) - Orientador

Prof^a. Mestre Patricia Farias (UNESC)

Prof^a. Mestre Fernanda Ambros (UNESC)

Dedico este trabalho aos meus pais, em especial minha mãe, ao meu irmão e meu avô (*in memoriam*) e ao meu namorado, por todo carinho e apoio e por serem os principais incentivadores da minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primordialmente agradeço a Deus pela vida e por toda proteção divina, por me guiar e permitir viver este momento.

Agradeço imensamente a minha mãe Cida pelo incentivo diário, pelo zelo e compreensão em todos os momentos difíceis vividos ao longo do curso, por me apoiar em todos os meus sonhos e projetos e, principalmente, por permitir a realização do meu sonho de ser bacharel em Direito.

Ao meu pai Osmar, pelo apoio e carinho.

Ao meu irmão Saimon, por todo carinho e incentivo durante a trajetória do curso, que além de zelar pela minha segurança ao retorno de casa nos dias de aula sempre me encorajou nos momentos difíceis.

A meu querido e amado avô Valdir (*in memoriam*) cuja presença foi essencial na minha vida, por todos os ensinamentos, pela motivação e todo amor.

Ao meu namorado Gabriel que sempre esteve ao meu lado, por todo apoio e incentivo incondicional. Sua presença e seu amor foram essenciais em todos os momentos, principalmente nesta etapa final do curso.

A toda minha família, em especial meu padrinho Valmir e minha tia Nilza por sempre serem presentes em todos os momentos da minha vida e por me incentivarem.

Ao meu orientador Rodrigo pela sua paciência e orientação imprescindíveis para a conclusão desse trabalho. Por toda ajuda e compartilhamento de seu conhecimento singular. Muito obrigada.

A professora Mônica pela paciência e ensinamentos quanto as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Muito obrigada.

Por fim, agradeço as minhas amigas Ágatha, Ana, Denise, Giovana, Maria Eduarda Possamai e Maria Eduarda Simon, Maria Tereza e Sabrina que estiveram comigo durante esses cinco anos. Obrigada por todo conhecimento compartilhado e por todos os momentos de descontração.

“Para onde quer que o homem contribua com o seu trabalho deixa também algo do seu coração”.

Henryk Sienkiewicz

RESUMO

A presente monografia tem por finalidade estudar o teletrabalho, através da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, a ser vista como uma forma de enfrentamento da pandemia de Coronavírus, com ênfase aos impactos causados no labor e as diferenças do regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho. Dos direitos conferidos pela Constituição Federal de 1988, juntamente com alguns princípios, que reservam aos trabalhadores o direito a um ambiente minimamente seguro e propício para a realização da prestação do serviço, em decorrência de lesão à imagem, à honra, à dignidade da pessoa humana e a vida privada, de igual forma, nas relações de trabalho também é assegurado os direitos básicos e fundamentais, e considerando o estado de vulnerabilidade do teletrabalhador, à observância das normas reguladoras que possibilita fragilidade para aquele que exerce as funções remotamente. No que toca aos impactos causados pelo desenvolvimento tecnológico nas relações do trabalho, contribui-se com o crescimento do regime de teletrabalho e o regulado pela CLT, tendo em vista suas vantagens e desvantagens para aquele que executa este método e com a perspectiva do direito à desconexão e os direitos conquistados. O problema da pesquisa realizada reside na indagação a ser feita diante do estado de calamidade pública referente ao COVID-19, por meio da MP 927/20 que causa impactos para o teletrabalhador e a grande necessidade de distanciamento social sob o olhar analítico da regulação amparada na CLT. Com essa prática, há de se hesitar sobre uma possível redução aos direitos adquiridos, devido a modificação temporária para aquele que teletrabalha em tempos de pandemia, demonstrando assim o comparativo entre a MP 927/20 e o assegurado pela CLT. O método a ser utilizado no presente trabalho é o dedutivo, através de pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico em livros, artigos de periódicos, teses, dissertações, legislações, e, principalmente, por meio de artigos e blogs, tratando-se de assunto extremamente atual para o levantamento de informações sobre o regime de teletrabalho através dos impactos causados pela pandemia. Observa-se que o estudo demonstra as diferenças entre tais normas e as possíveis ameaças para quem labora no regime de teletrabalho desde o surgimento até a atualidade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direito à desconexão. Direito Conquistado. Coronavírus.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to study telework, through Provisional Measure No. 927 of March 22, 2020, to be considered as a way to confront the Coronavirus pandemic, with emphasis on the impacts caused in labor and the differences of the one regulated by the Consolidation of Labor Laws. The Rights conferred by the 1988 Federal Constitution, jointly with some principles, which reserve to workers the right to a minimally safe and propitious environment for the performance of the service, due to injury to the image, honor, dignity of the human person and private life, in the same way, in labor relations the basic and fundamental Rights are also assured, and considering the state of vulnerability of the teleworker, to the observance of the regulatory norms that allows fragility for those who perform the functions remotely. Regarding the impacts caused by technological development on labor relations, the growth of the telework regime and that regulated by the CLT is contributed, considering its advantages and disadvantages for the one who performs this method and with the perspective of the right to disconnection and the rights earned. The problem of the research carried out resides in the inquiry to be made in the face of the state of public calamity regarding the COVID-19, through the MP 927/20 that causes impacts to the teleworker and the major need for social distancing under the analytical view of the regulation supported by the CLT. This practice has to be hesitated about a possible reduction to the acquired rights, due to the temporary modification for the one who teleworks in times of pandemic, thus demonstrating the comparison between the MP 927/20 and the one assured by the CLT. The method to be used in the present work is the deductive one, through theoretical and qualitative research, with the use of bibliographic material in books, journal articles, thesis, dissertations, legislation, and, mainly, through articles and blogs, being an extremely current subject for the survey of information on the teleworking regime through the impacts caused by the pandemic. It is noted that the study demonstrates the differences between such norms and the possible threats for those who work in the telework regime since the emergence until today.

Keywords: Teleworking. Labor Reform. Right to disconnection. Constructed Right. Coronavirus.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CDB	Convenção Sobre Diversidade Biológica
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	Coronavírus
ESPIN	Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional
MP	Medida Provisória
NASA	National Aeronautics and Space Administration
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OS IMPACTOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO	14
2.1 O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO EM CRESCIMENTO E OS IMPACTOS CAUSADOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	15
2.2 O SURGIMENTO E A BREVE RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO TELETRABALHO	18
2.3 A REGULAMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SUAS MODALIDADES.....	23
3 OS DIREITOS DO TRABALHADOR AMPARADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A COLISÃO COM O REGIME DE TELETRABALHO REGULADO NA CLT	28
3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO	29
3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR	34
3.3 PROTEÇÃO AO TELETRABALHADOR CONTRA A REDUÇÃO DOS DIREITOS CONQUISTADOS	39
4 TELETRABALHO REGULAMENTADO PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 DIANTE DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA PELO COVID-19	45
4.1 COVID-19 E O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA: A QUESTÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	46
4.2 TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 2020 E SEUS IMPACTOS.....	50
4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME DE TELETRABALHO REGULADO NA CLT E NA MP 927/2020	54
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	62
ANEXO	72

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará questões relativas ao regime de teletrabalho com intuito de aprender sobre este método e averiguar sua evolução. Para melhor elucidação, será realizado um estudo histórico com o determinado conceito e alusiva modalidade.

A problemática a ser apresentada no decorrer desta monografia, versará sobre a regulamentação do teletrabalho com enfoque do regime em tempos de pandemia através das alterações promovidas pela Medida Provisória nº 927/2020, mesmo sendo medida excepcional em momento de pandemia, a mesma pode, ao menos potencialmente, afetar os direitos do trabalhador que passa laborar nesse regime comparado ao amparado pela CLT.

As mudanças trazidas pelo novo Coronavírus (Covid-19), afetaram o mundo nos últimos meses, desde a saúde, economia, política e convivência social. O isolamento social se tornou essencial para que se achate a curva de contaminação, a busca para a cura ou a vacina ainda é estudada e enquanto isso é imprescindível aprender a viver com o distanciamento social e com as diversas mudanças que se mostram necessárias para a preservação do emprego.

Nesse sentido, observam-se as alterações realizadas na legislação brasileira, as quais modificam a vida do trabalhador. Entretanto, essas modificações, que deveriam servir para melhorar a situação do empregado, acarretaram em perda de direitos adquiridos pela classe trabalhadora.

A possibilidade de alteração do trabalho presencial para o trabalho por meio tecnológico e à distância se tornou mais flexível e possível, afetando diretamente a classe celetista e além dela os aprendizes e estagiários, conforme determina a MP nº 927/20.

Ademais, ficou dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, contrariando o artigo 75-C, da Consolidação das Leis do Trabalho, que disciplina o teletrabalho, devendo constar expressamente no contrato individual e aditivo contratual.

Além disso, precarização de direitos sob o controle de jornada, direito à desconexão, infraestrutura e outros. Por isso, a viabilidade de teletrabalho através

MP nº 927/2020, mesmo que em virtude de força maior, está em desacordo com princípios e a legislação brasileira.

Assim, é necessário entender quais são os princípios que regem o Direito do Trabalho, e garantias amparados pela Constituição Federal de 1988 e Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, de acordo com o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, a excepcionalidade para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pela emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Coronavírus (COVID-19) decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, trata-se de alternativa para preservação do emprego e da renda, possibilitando o teletrabalho, com o objetivo de tentar “achatar” a curva ascendente de contaminação e afastar o aumento do desemprego em massa.

A importância deste trabalho reside em trazer reflexões acerca dessas mudanças, analisando o uso da MP nº 927/2020, e os limites que ela impõe ao exercício dos direitos adquiridos dos trabalhadores, que gera grandes discussões.

Observa-se, ainda, que a legislação brasileira, promove proteção ao trabalhador, conforme a Constituição Federal em seu artigo 7º, dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Ressalta-se, ainda, que o direito adquirido é garantido constitucionalmente, tratando-se de direito fundamental, previsto no artigo 5º, inciso XXXVI: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Público lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988).

O método a ser utilizado no presente trabalho é o dedutivo, através de pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico em livros, artigos de periódicos, teses, dissertações, legislações, e, principalmente, por meio de artigos e blogs, tratando-se de assunto extremamente atual para o levantamento de informações sobre o regime de teletrabalho através dos impactos causados pela pandemia.

O primeiro capítulo trata de analisar o contexto histórico, a origem e evolução do regime de teletrabalho na legislação brasileira, através dos meios tecnológicos, após, aborda-se o teletrabalho na reforma trabalhista.

No segundo capítulo, será estudado as vantagens e desvantagens de teletrabalhar, apresentando o direito à desconexão e a proteção ao trabalhador contra a redução dos direitos conquistados.

Por fim, no terceiro capítulo será exposto o contexto das relações laborais frente ao novo Coronavírus e o impacto normativo advindo com a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, em especial o regime de teletrabalho, comparando-o com os ditames da CLT.

2 OS IMPACTOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

O direito do trabalho determina que o empregador possui a obrigação de conhecer as legislações que disciplinam cada regime de trabalho, para que possa agir em conformidade com a lei, gerenciando com ética a relação de trabalho e proporcionando convívio saudável para ambas as partes.

A busca pelo trabalho digno se concretizou com a materialização das previsões legais positivadas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. O trabalho é assegurado como direito fundamental para a dignificação do indivíduo. Kant (2011, p. 82) compreende que a dignidade do indivíduo não comporta qualquer preço:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade.

Assim, os direitos trabalhistas conquistados e os princípios que os regem devem ser mantidos, não sendo cabível a diminuição de qualquer direito do trabalhador, pois o desenvolvimento humano possibilitou a oportunidade de direitos garantidos a todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores.

As mudanças ocasionadas pelos grandes avanços da tecnologia da informação e da comunicação, trouxeram possibilidades diferentes de desenvolvimento e crescimento em diversas áreas, incluindo o direito do trabalho, possibilitando trazer à tona conceitos e classificações para o regime de teletrabalho que, com a evolução da sociedade, tornou-se possível (FINCATO, 2016, p. 367 - 368).

Os impactos ocasionados pelos meios tecnológicos deixaram evidentes a complexidade e importância de tratar do assunto, principalmente com normas que regularizam as relações de trabalho, como a trazida pela reforma trabalhista.

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo é abordar o estudo do desenvolvimento humano e tecnológico e seu impacto nas relações de trabalho, nomeadamente, o teletrabalho.

2.1 O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO EM CRESCIMENTO E OS IMPACTOS CAUSADOS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A tecnologia é o processo de transformação que o indivíduo executa em objetos com o uso de ferramentas ou dispositivos mecânicos, técnicas capazes de contribuir para avanços em diversas áreas, incluindo possíveis alterações no direito do trabalho, pois oferece a oportunidade de facilitar produções, alavancar negócios e garantir a capacidade de fiscalizar os trabalhadores. Diante disto, é importante compreender a tecnologia desde as origens.

No estudo da origem humana, a relação entre o trabalho e a tecnologia já existia, e com o passar do tempo, a utilização de ferramentas eram capazes de contribuir para a agricultura e outros trabalhos, com o objetivo de aproveitamento de tempo designado à sociabilidade, o convívio familiar, ou outras tarefas, e como facilitador da mão de obra (FINCATO; MATTE; GUIMARÃES, 2014, p. 09 - 12).

Ocorre que a expectativa para o aproveitamento de tempo, não se concretizou, a tecnologia reduziu o tempo de descanso, e além disso, modificou o modo de se relacionar. Nos dias atuais, o contato social deixou de ser feito necessariamente de forma presencial, podendo ocorrer por meio virtual (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017, p. 71).

O desenvolvimento humano é o processo de ampliação que possibilita a modificação das possíveis escolhas a serem tomadas. Estas alternativas apresentadas são capazes de trazer novas maneiras para a melhoria da condição de vida (KARPEN, 2018, p. 109). O processo de mudança permite, e de certa forma obriga, que novas inovações surjam cada vez mais.

A raça humana deriva do *Homo Sapiens*. Esta espécie é classificada na ordem primata e conhecida através de atividades como caçadores-coletores, pertencentes ao trabalho realizado para a sobrevivência e próprio sustento que acontecia por meio de caça de animais e a procura de plantas (HARARI, 2015, p. 55). O autor em tela também explica que, com o passar do tempo, os sapiens mantiveram local fixo e assim surgiu-se a necessidade de manter-se a domesticação de animais e plantas no mesmo território, sucedendo as civilizações e a revolução agrícola. Todas estas mudanças, afetaram diretamente o convívio e algumas delas mostraram-se prejudiciais na época.

Através da evolução humana, a separação da ciência da teologia, acelerou a revolução científica provocando o início de várias descobertas. Dentre elas, com o auxílio da ciência, abriu-se oportunidade para a conhecida revolução industrial, onde utilizava-se maquinários a vapor e a aplicação de animais em indústrias de carne (HARARI, 2015, p. 290).

Mello (2000, p. 22-23), explica por meio de síntese, sobre as revoluções que desencadearam avanços importantes na história:

Hoje, a humanidade, atônita, se vê diante da incrível velocidade das mudanças. A primeira (Revolução Agrícola) levou um pouco mais de 9.000 anos; a segunda (Revolução Industrial) cerca de três séculos e agora pouco mais de 45 anos. Estamos frente a uma nova mudança, tão profunda, que arriscamos afirmar que nos encontramos diante de uma nova civilização. A civilização da Revolução Digital, tendo a América do Norte como palco principal deste novo período, chamado, por muitos, de Sociedade Pós-Industrial. É importante frisar que estas três revoluções se caracterizaram, principalmente, por estarem embasadas num sistema distinto de geração de riquezas. Mas todas, indistintamente, produziram efeitos e consequências que interferiram de forma marcante, causando mudanças nos diferentes sistemas político, social, cultural, filosófico, jurídico, ético e institucionais, entre outros, como veremos a seguir.

A sociedade moderna originou-se destas intensas revoluções, que permitiram o avanço e aperfeiçoamento tecnológico de comunicações imediatas, multifuncionais e de grandes potências (HOBBSAWM, 2001, p. 20 – 21).

Estudos científicos trouxeram à tona tecnologias capazes de pesquisar moléculas, células, reprodução e genética, esta ferramenta que permite desenvolver a área da ciência é chamada de biotecnologia. Segundo a ONU (1992, p. 09), por meio da Convenção Sobre Diversidade Biológica – CDB, e Decreto Legislativo nº 2, de 5 de junho de 1992, disciplinada no artigo 02, a “biotecnologia significa qualquer aplicação tecnológica que utilize sistemas biológicos, organismos vivos, ou seus derivados, para fabricar ou modificar produtos ou processos para utilização específica”.

Além de evoluções biotecnológicas, outras foram desenvolvidas com o objetivo de melhorar a qualidade de vida, conhecidas como nanotecnologia, plataformas digitais, inteligência artificial, cibernética, entre outros. Devido a todo esse crescimento e apoio das revoluções, torna-se cada vez mais difícil o convívio do ser humano sem a utilização de meios tecnológicos.

Harari (2015, p. 424), pondera: “o que devemos levar a sério é a ideia de

que a próxima etapa da história incluirá não só transformações tecnológicas e organizacionais como também transformações sociais na consciência e na identidade humana”, pois além de se encontrar a tecnologia no trabalho, em hospitais, nos mercados, é visivelmente identificada em áreas sociais e na maneira de comunicar-se, deixando os aspectos físicos presenciais dispensáveis, ante a crescente interação humana via plataformas digitais.

As modificações destes processos ocorrem através da integralidade de fatores globais, ocasionado por ações econômicas e políticas que influenciam crescentemente a tecnologia (GIDDENS, 2000. p. 43).

Os impactos das inovações tecnológicas afetam diretamente a sociedade promovendo diversas mudanças. O investimento pesado de grandes empresas mobiliza cada vez mais o avanço da tecnologia, causando alterações no dia a dia. Almeida (1996, p. 208) afirma:

A tecnologia é gerada porque: em caso contrário a sociedade entraria em processo de decadência; ajuda a solucionar problemas como a falta de produtividade do solo ou as dificuldades de comunicação; ajuda a superar deficiências físicas como a surdez ou a cegueira; possibilita o aumento do conforto humano; conecta o planeta todo a um custo muito baixo; possibilita aos detentores da tecnologia da informação maior influência sobre massas populacionais; aumenta a produtividade do trabalho humano; melhora a qualidade, o custo, a capacidade e a conveniência de produtos e serviços; proporciona aumentos na lucratividade de organizações; possibilita o aprimoramento nos processos de ensino e aprendizagem; e possibilita o aumento da segurança pessoal.

As transformações e o desenvolvimento social ocorrem de forma natural, porém este crescimento está desenfreado e promovendo dimensões que não acompanham necessariamente todas as alterações que acontecem na Legislação Trabalhista, e além de desafiá-la, incidem os desafios no mercado, “especialmente nos dias atuais em que a evolução dos meios informatizados e telemáticos ocorre com velocidade incontrolável” (JOÃO, 2017, p. 01), havendo carência de normas regulamentadoras para o mundo virtual.

A característica principal da inovação em tecnologia é a velocidade em que vem crescendo. Em consequência a este aumento, as organizações analisam e estudam métodos para modernizar com tecnologias, de modo que, saiam na frente de seus concorrentes para melhorar os serviços e novos processos (AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUCK, 2008, p. 58).

A criação de leis que vislumbrem a modernidade tecnológica do dia a dia e principalmente no âmbito do trabalho é importante, tendo em vista a proteção necessária da privacidade individual do indivíduo, observando o tamanho da base de dados que é possível se ter e que já é existente no mercado, incluindo o da genética (HARARI, 2015, p. 294).

O aumento e desenvolvimento de tecnologias compreende hipóteses de vantagem e desvantagem ao indivíduo. Neste contexto, o grande acesso a comunicação e informação traz diversos benefícios a sociedade, porém poderá afetar a fonte de emprego com a criação de máquinas capazes de substituir a mão de obra (FERREIRA, 1984, p. 751), e da mesma forma possibilita o surgimento de novas profissões na área de tecnologia, capacitando o desenvolvimento de regimes de trabalho diferente do presencial.

Moraes e Moraes Filho (2014, p. 59) explicam que o direito trabalhista sofrerá alterações. No ponto, esclarecem:

Caminhando rente à vida, sentindo a própria realidade concreta, altera-se permanentemente a legislação do trabalho, procurando acudir aos mínimos pormenores das relações da estrutura econômica. O dinamismo é sua essência, como um organismo em desenvolvimento que cresce incessantemente.

Dentre as transformações ocorridas, a competitividade é notadamente um dos principais efeitos causadores para que exista a necessidade de desenvolvimento rápido e eficaz, busca-se formas estratégicas que melhorem os trabalhos para aumentar o lucro e diminuir custos (HOSKISSON, 2009, p. 151).

Desta forma, com o incentivo baseado em cultura, conhecimento, informação e desenvolvimento intelectual do cidadão, é possível incentivar o crescimento de tecnologias e avanços em diversas áreas da ciência, capazes de provocar transformações no direito do trabalho.

2.2 O SURGIMENTO E A BREVE RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO TELETRABALHO

A retrospectiva histórica do teletrabalho, relaciona-se diretamente com o desenvolvimento de tecnologia. No início, a comunicação por meios virtuais era

ilusória comparada aos avanços obtidos e utilizados na época presente.

Esse regime de trabalho passa a ganhar importância com a gradativa diminuição de contato físico entre empregado e produto, utilizando a informação como mediador para alcançar maiores lucros, incluindo e adaptando avanços tecnológicos que promovem tais possibilidades para otimização (BARBOSA, 2006, p. 610).

Ward (1997, p. 68 - 77) reconhece que o conceito de teletrabalho surgiu por volta dos anos de 1857. Inicialmente não existia a denominação de “*teletrabalho*” porém a concepção de trabalho à distância já estava sendo criada. Por meio da descoberta do proprietário John Edgard Tompson, da empresa Pennsylvania Railroad, localizada nos Estados Unidos, a utilização do telégrafo começou a ser usada para manter comunicação com operadores que se encontravam fora da empresa, iniciando para possíveis “operações descentralizadas”. Este sistema proporcionou o gerenciamento de equipes em trabalho, mesmo apesar da distância em que estava a empresa e os trabalhadores.

No entanto, alguns doutrinadores acreditam que o surgimento do teletrabalho deu-se no ano de 1783, pelo cientista Chappe, inicialmente conhecida como “*Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe*”, a criação deste aparelho permitia a descentralização dos trabalhadores aos empregadores, com a utilização de lunetas com mecanismo diferenciado, e torres operadas linearmente com telescópio que permitiam a transmissão de códigos e decodificações, estas sinaleiras possibilitavam a transmissão de dados entre torres (FINCATO, 2016, p. 369 – grifo do autor).

Adiante, em 1950, por meio dos estudos de Norbert Wiener, ganhou enfoque a denominação de “*trabalho à distância*”, pois referia-se as experiências de profissões que utilizavam a comunicação e aquisição de informações via *fac-símile*. Os estudos realizados por Wiener alavancaram o mercado dos computadores (FREITAS, 2011, p. 25).

Harvey (1992, p. 135) explica que nas décadas de 60 e 70, após a mudança de acumulação flexível, que alterou o mercado de trabalho, contribuiu-se para que as novas tecnologias entrassem nas mãos de trabalhadores individuais com a oportunidade de produzirem por conta própria. Esta descentralização do sistema fordista e keynesiano, colaborou com diversos setores, como a confecção de vestuários, calçados, produções de alimentos, bebidas, entre outras realizadas

na própria residência do trabalhador.

A expressão conhecida na atualidade como *teletrabalho* (*telecommuting*, traduzido em português) foi utilizado pela primeira vez através da obra do físico Jack Nilles, em 1973, a ideia surgiu em decorrência da crise petrolífera que os Estados Unidos enfrentavam na época, pois era necessária uma solução para economizar energia. Então, Nilles que trabalhava na NASA (National Aeronautics and Space Administration), sugeriu a redução de idas ao trabalho para que realizassem as atividades laborativas em casa por meio de tecnologia (NILLES, 1997, p. 09-10). Mesmo com todo o trabalho e os esforços realizados pelo físico, a época em questão não estava preparada para receber este tipo de revolução, a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida para receber o teletrabalho como encontramos nos dias atuais, a expansão da *internet* não era viável na época.

A aplicação de conceitos que definam o teletrabalho ainda gera dúvida para alguns doutrinadores, pois existe a capacidade de provocar confusão entre os demais conceitos. Analisando o significado da palavra “*teletrabalho*”, observa-se que “*tele*” quer dizer “*longe*”, e “*trabalho*” no passado referia-se como momento destinado a tortura, após certo tempo o sentido restou conhecido como uma peça de madeira utilizada para aprisionar o animal boi para serviços com o arado e outros tipos (CUNHA, 1982, p. 760).

Ao longo dos anos, o trabalho passou ser visto de forma propícia, sumindo aquele ponto de concepção negativo de tortura, assim transformando-se em o que conhecemos hoje, que é assegurado pela lei para que todos possuam o direito de trabalho como forma essencial para dignificar o ser humano e prover sustento para si ou para sua família (DELGADO, 2016, p. 295).

Apesar de “*tele*” significar “*longe*” (FERREIRA, 2011, p. 62), e muitos doutrinadores considerarem o teletrabalho como a forma de trabalho executada longe da sede da empresa é importante entender que não é o método exclusivo de serviço realizado fora das dependências do empregador, pois existem outras formas de trabalho similares ao que se acredita serem iguais e que jamais devem ser confundidas, podendo ser o trabalho à distância, trabalho em domicílio e trabalho externo. Ressaltando-se assim a importância de conhecer cada método realizado com suas características que os diferenciem e entender a justificativa por não se tratar de sinônimos. O doutrinador Barbosa (2006, p. 608), destaca que “o

teletrabalho é aplicado essencialmente nas áreas de informática, comunicações, vendas e diversos setores de serviço”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1996), por meio da Convenção nº 177, apesar de não ratificada, utiliza o termo “*trabalho à domicílio*” atribuindo o mesmo conceito ao teletrabalho tanto pela lei espanhola quanto a portuguesa, assim dispõe (tradução livre): Artigo 1 - Para os fins desta Convenção: (a) o termo trabalho em casa significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora em casa, realiza: (i) em sua casa ou em outros locais de sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador; (ii) em troca de remuneração; (iii) para produzir um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem fornece os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso, A menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência económica necessários para ser considerada trabalhador independente ao abrigo da legislação nacional ou de decisões judiciais; [...]¹

Desta forma, o conceito apresentado pela OIT vai ao encontro daqueles apresentados por outros doutrinadores brasileiros, sendo realizado o labor fora do estabelecimento do empregador, através de tecnologia da informação e por meio das comunicações.

A modalidade de teletrabalho proporciona a possibilidade de levar o trabalho até o trabalhador por meio de tecnologias, assim, existe a capacidade de realizar as atividades laborais em qualquer local, inclusive no domicílio do funcionário. Dacheri e Goldschmidt (2018, p. 112) destacam que, de forma inicial, a transição e alterações na sociedade informacional, diante dos impactos da globalização e as inovações tecnológicas, acabam contribuindo e acarretando novas modalidades laborais, como a formação do teletrabalho.

¹ Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; [...]

Para Belmonte (2007, p. 15-16), os efeitos causados pela globalização e informatização, afetam diretamente a circulação de capital da empresa, pois é capaz de gerar menor custo com a capacidade de produção maior de produtos ou serviços. O trabalho realizado distante da sede da empresa por meio de avanços tecnológicos, acaba possibilitando a redução de tempo pelo motivo de transporte entre o domicílio do trabalhador e o lugar em que presta os serviços, gerando redução de custos.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho descrevia, em seu artigo 6º, a regulamentação para o teletrabalho². O texto que futuramente foi modificado, estabelecia a não distinção para a relação de emprego que possuem pressupostos de trabalho, entre o labor praticado na empresa e no domicílio do empregado (BRASIL, 1943). Em outras palavras, Fincato (2016, p. 366) explica:

No âmbito das relações empregatícias também é viável tal modalidade de labor e tal reconhecimento, para fins jurídicos, levou à sua normatização (por diversos meios – legais ou convencionais) em diversos países. No Brasil, o instituto é regido pelo artigo 6º da CLT, alterado para tal no ano de 2011. Em suma, o artigo admite a supervisão, comando e controle telemático da prestação de serviços como formas de manifestação da subordinação, necessária à configuração da relação empregatícia e, na esteira disso, aponta igualdade de tratamento legal ao trabalho presencial e ao trabalho a distância (gênero da espécie teletrabalho).

Atualmente, a tecnologia se expande com facilidade, colaborando para o desenvolvimento de várias áreas e inclusão cada vez maior do teletrabalho, principalmente em setores de *call centers*, com a presença também em atividades que proporcionam ensino e formação à distância (JARDIM, 2003, p. 40).

Para Jardim (2003, p. 53), o teletrabalho proporciona desenvolvimento laboral de áreas administrativas, onde o funcionário recebe informações para desenvolver seu trabalho, assim verbaliza: “o teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, voltado, preponderantemente, às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa”.

Muitas vezes a presença do trabalhador na empresa que presta serviços é desnecessária, tratando-se de questão de organização para que possa realizar suas atividades fora das dependências do empregador. A possibilidade de realizar o

² Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

teletrabalho em quaisquer lugares é formado por avanços da tecnologia que envolvem a comunicação e informação, neste contexto conhecida como a Revolução Informacional (FINCATO, 2003, p. 41).

Dacheri e Goldschmidt (2018, p. 111) explicam que conforme a sociedade avança nos meios tecnológicos, faz-se necessário a regulamentação na legislação trabalhista de novos métodos para prestações de serviços, como é o caso do teletrabalho, e com a chegada da Reforma Trabalhista, deu-se regulamentação à modalidade de teletrabalho.

Diante do exposto, perante as grandes inovações tecnológicas e diante da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), abrem-se novas perspectivas na organização tradicional do trabalho.

Nesse sentido, no tópico seguinte, versará a regulamentação do teletrabalho no âmbito da CLT, bem como as modalidades desse regime de trabalho.

2.3 A REGULAMENTAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SUAS MODALIDADES

O primeiro marco na Consolidação das Leis Trabalhistas, que cogitava a possibilidade de trabalho realizado fora da sede do empregador, foi regulada pelo artigo 6º, este determina a impossibilidade de distinguir o trabalho realizado na empresa ou no domicílio do empregado, desde que possuíssem as hipóteses para a relação de emprego.

Assim, a relação de emprego deve estar vinculada aos aspectos contratuais de trabalho, caso contrário não é possível considerar quaisquer direitos garantidos para aquele que não configura com os elementos fático-jurídicos determinados na lei (DELGADO, 2013, p. 281). Deste modo, para que caracterize o vínculo de emprego, as características de alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade, e a não eventualidade devem ser encontradas simultaneamente no plano fático.

No ano de 2011, a CLT recebeu alteração através da Lei 12.551/11, modificando o artigo 6º, pois a partir deste ponto não era necessário somente realizar o trabalho no domicílio ou nas dependências do empregador, podendo ser também a distância, sem discriminar o local específico de labor. Nessa linha, o

dispositivo em questão assim estabelece: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Para Spritzer (2008, p. 38 - 39), desde que caracterize a relação de emprego, não importa onde se realiza a atividade laboral. Assim leciona: “Por 'domicílio' entende-se o domicílio do empregado, oficina de família ou qualquer outro lugar livremente escolhido pelo empregado fora do alcance da fiscalização do empregador”.

Fincato (2016, p. 380) aduz que o artigo 6º, como único regulador do teletrabalho, era insuficiente para uniformizar este novo regime de emprego com uso de meios telemáticos, e assim provocar prejuízos a estes trabalhadores. Nessa linha, pondera:

A experiência brasileira com o artigo 6º da CLT beira o instituto das normas abertas, em que leis genéricas e permeáveis são lançadas para preenchimento conforme o caso concreto, o momento político-econômico-jurídico, o que, por ausência total de cultura social para sua compreensão, poderia dar espaço ao descumprimento genérico e a um ativismo jurídico exacerbado (FINCATO, 2016, p. 380).

Portanto, a regulamentação mais específica sobre o regime de teletrabalho no Brasil se fazia necessária, visto que as contratações sob esse regime não estavam devidamente claras e seguras, deixando os trabalhadores sem a necessária proteção legal.

Posteriormente, em 2017, com a entrada em vigor da reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, foram introduzidos na CLT os artigos 75-A a 75-E que regulamentaram o regime de teletrabalho. A reforma continha como objetivo a regularização das contas públicas e a possibilidade de alavancar a economia com a criação de empregos (CARVALHO, 2017, p. 81).

As mudanças trazidas para a CLT trouxeram o artigo 75-B, para tratar especificamente do conceito de teletrabalho, assim dispõe:

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 1943).

Dacheri e Goldschmidt (2018, p. 10), destacam:

Trata-se de fenômeno moderno, pois atualmente regulamento pela legislação trabalhista brasileira (art. 75-A a 75-E da CLT), no entanto, já existente nas relações de trabalho, por meio do qual o indivíduo presta serviços por intermédio de comunicação e de informação, essencialmente a internet.

Aranda (2001, p. 195) explica que a possibilidade de criar confusões entre o conceito de teletrabalho e outros métodos laborais é encontrada na doutrina. Nessa linha, explica que o teletrabalho possui como características a realização do trabalho à distância da sede empregadora, com tecnologias que permitam a comunicação e informação para realizar suas atividades laborais e adaptações caso ocorra a falta de tecnologia, organizando as atividades capazes de serem feitas por modo *offline*.

Fincato (2016, p. 376), destaca que a doutrina classifica o teletrabalho por dois meios, sendo eles a localidade onde o trabalhador exerce o serviço e o meio de conexão. As conexões são classificadas como *offline*: quando o trabalhador exerce o serviço desconectado, onde não há a necessidade de comunicação; *online*: quando o trabalhador exerce o serviço conectado, onde há a necessidade de comunicação entre o empregador e empregado sendo bidirecional, utilizando meios tecnológicos de contato; e *one way line*: utilizando o modo unimodal, por meio de aparelhos eletrônicos que não interagem simultaneamente, como exemplo, os *paggers*.

Quanto às modalidades de localidade, são definidas por Costa (2004, p. 14 - 15) como meios diferentes para caracterizar as diversas formas de organização laboral, quando feito em locais diferentes, conhecidas como o *home-office*, teletrabalho móvel, escritórios satélites, telecentros e *telecottages*.

Por conseguinte, a autora explica quais são os aspectos que diferenciam estes 5 (cinco) métodos, assim sendo: O *Home-office*, que caracteriza aquele empregado que transforma a própria residência em local destinado ao escritório de trabalho; Teletrabalho Móvel, sendo o método onde qualquer local é possível prestar os serviços, comumente realizado por aqueles que frequentemente estão em movimento e utilizam meios tecnológicos para exercê-los; Os Escritórios Satélites, que são de propriedade do empregador mas geralmente localizados em escritórios

que barateiam os aluguéis por serem distantes de grandes centros e possibilitem o menor deslocamento dos funcionários por serem mais próximos do que a própria sede; Os Telecentros, que podem ser locados por pessoa física ou jurídica por períodos curtos ou até mais longos, possuindo toda infraestrutura pronta para a necessidade de laborar em teletrabalho; e *Telecottages*, que normalmente recebem subsídios governamentais, dispo de recursos tecnológicos necessários para treinamentos (COSTA, 2004, p. 14 – 15).

De outra sorte, dispositivo de grande repercussão é o artigo 62, inciso III, da CLT³, segundo o qual os teletrabalhadores estão fora do regime de duração do trabalho, ficando à deriva em relação ao monitoramento de ponto, inviabilizando o pagamento de horas extras quando realizadas. Nessa linha, Goldschmidt (2017, p. 11) expõe:

O artigo 62 da CLT vigente é inconstitucional, posto que não recepcionado pela CF de 88, a qual, no seu artigo 7, XIII, estabelece que todos os trabalhadores, sem exceção, têm sua jornada limitada em, no máximo, 8h diárias e 44h semanais, inclusive os exercentes de atividades externas incompatíveis com sistema de controle de jornada e gerentes. Obviamente, também os empregados em regime de teletrabalho. Logo, trata-se de norma precarizante e inconstitucional.

Outro aspecto da lei, é a que diz respeito a infraestrutura tecnológica para realização da atividade laboral em regime de teletrabalho. Trata-se do 75-D da CLT⁴, o qual regulamenta a distribuição dos custos com a implantação da estrutura material para o exercício do teletrabalho.

Destarte, estes equipamentos deverão estar descritos em contrato escrito para ciência de ambas as partes, e os gastos destes materiais não poderão ser descontados do salário do empregado. Assim, o autor Barbosa (2006, p. 618) explica sobre qual a natureza jurídica do teletrabalho:

³ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho.

⁴ Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

A natureza jurídica é essencial para se posicionar um instituto no quadro de sua ciência. Predomina a corrente doutrinária que entende que o Teletrabalho tem natureza jurídica contratual. Nesse caso ela deve estar diretamente ligada ao objeto do contrato, podendo ser civil, comercial ou trabalhista.

Goldschmidt (2017, p. 12), destaca que existem outros gastos capazes de não serem contabilizados, como energia, *internet* e outros, assim o artigo 75-D dá margem para que o empregado arque com certo valor necessário para a realização do trabalho, custos estes que são exclusivamente do empregador, conforme preconiza o artigo 2º, da CLT.

Diante do exposto, é nítida a importância do aprofundamento de normas reguladoras para o regime de teletrabalho e a melhoria da condição de vida para o teletrabalhador.

3 OS DIREITOS DO TRABALHADOR AMPARADOS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A COLISÃO COM O REGIME DE TELETRABALHO REGULADO NA CLT

O direito ao trabalho é assegurado pela Constituição Federal de 1988, garantindo ao indivíduo proteção contra quaisquer ameaças que possam atingir a dignidade da pessoa humana.

As normas e princípios regem garantias mínimas ao ser humano, além disso, o trabalho é fundamental para a dignificação do indivíduo, desta forma a materialização das previsões legais positivadas na Constituição Federal também asseguraram o direito de trabalhar:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

Assim, as novas normas que alteram ou criam legislações, devem observar os benefícios e prejuízos capazes de serem causadas à sociedade. Com a Reforma Trabalhista, regulamentada pela Lei 13.467 de 2017, o teletrabalho ganhou espaço (BRASIL, 1943). Mais adiante, serão apresentadas as principais vantagens e desvantagens desse regime de trabalho.

Além disso, serão abordados direitos fundamentais do trabalhador, disciplinados pela Constituição, como o direito à desconexão, que ampara o trabalhador que labora presencialmente ou remotamente. Contudo, pelo crescente uso da tecnologia, o teletrabalhador é mais propício a ameaça deste direito.

Com a nova regulamentação do teletrabalho, os direitos já existentes colidiram com tais previsões legais, sendo necessário observar o princípio da proteção, a fim de evitar a redução dos direitos adquiridos pelo trabalhador (CALCINI, 2019, p. 273).

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo, é abordar o teletrabalho, demonstrando vantagens e desvantagens desse regime. A par disso, expor os direitos inerentes ao teletrabalhador, abordando criticamente eventuais inconstitucionalidades das normas que regem essa modalidade de trabalho introduzidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).

3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO REGIME DE TELETRABALHO

As vantagens e desvantagens são encontradas em qualquer regime de trabalho atingindo ambas as partes da relação contratual.

O trabalho realizado a distância tem por vantagem a redução de custos, desobrigando o empregador ao pagamento de vale transporte, pois este não se faz mais necessário. Outros gastos que permitem a economia pela parte empregadora são os oriundos da instalação para realização dos serviços que ocorreriam na empresa, sendo estes de água, energia, higienização, entre outros. A redução de custos e espaço permite maior vantagem ao empregador, assim, “o teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro” (SOBRATT, 2013, p. 72).

Deste modo, o empregador se beneficia com aumento de produtividade e redução de custos, pois em qualquer local poderá exercer as atividades profissionais (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 73). Para Barbosa (2006, p. 619 - 620), a empresa se beneficia produtivamente e competitivamente pois “também é um mecanismo de redução de despesas no que se refere aos custos espaciais, energia e de equipamentos de escritório, principalmente à medida que se afasta dos grandes centros urbanos”.

Ressalta-se, que ainda assim o empregador terá que arcar ou ressarcir os valores provenientes destes gastos, mesmo que realizado o trabalho em domicílio pois, em decorrência, poderá ocorrer o aumento de custos despendidos pelo empregado, o qual, por conta disso, poderá ser lesado. Assim, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho garante a proteção do empregado, atribuindo ao empregador a obrigação de satisfazer as despesas decorrentes da atividade laboral, posto que dele (empregador) os riscos da atividade econômica.⁵

Deste modo, o teletrabalho e o trabalho convencional presencial não se diferenciam, pois, “a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o *status* de legítima relação de emprego” (ALVARENGA, 2014, p. 09).

⁵ Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Outra vantagem relevante do trabalho realizado à distância, é a de evitar os deslocamentos do empregado até a sede empregadora. Por este motivo, o trabalhador ganha tempo para exercer outros afazeres, obtendo economia em combustível e vestuário. Além disso, a Sobratt (2013, p.72) também explica que a redução de locomoção por meio de automotivos contribui para a diminuição de acidentes de trânsito e garante maior sustentabilidade ambiental, atitude essencial nos dias atuais para a proteção das futuras gerações, tendo em vista o crescimento acelerado da humanidade e a exacerbada utilização dos recursos provenientes da natureza.

Barbosa (2006, p. 620) explica que o maior benefício coletivo do teletrabalho seria a geração de novos empregos, “distribuição da população no espaço territorial, menor congestionamento nas grandes cidades com a consequente redução dos acidentes envolvendo os meios de transporte, bem como a redução da poluição”.

Tybusch e Nunes (2017, p. 74), explicam que a falta de necessidade para deslocar-se do domicílio até o trabalho possibilita soluções para os trabalhadores que moram no interior e precisam movimentar-se até as grandes cidades, além das vantagens de fugir do estresse diário capaz de atingir o motorista.

Assim, os teletrabalhadores controlam como dispor do tempo livre, podendo escolher entre aproveitar o convívio familiar ou outras formas que desejar, determinando como será a vida pessoal e profissional, “reduzindo o tempo de locomoção aos escritórios e empresas, bem como o trabalho para pessoas com restrições de tempo e, principalmente, de trabalhadores portadores de deficiências físicas” (FINCATO; MATTE; GUIMARÃES, 2014, p. 44). Barbosa (2006, p. 619) dispõe sobre os benefícios de teletrabalhar:

É inquestionável que esta forma de trabalho proporciona uma gestão flexível do tempo de labor, reduz a tensão, elimina total ou parcialmente os incômodos e gastos relativos à deslocação para o posto de trabalho, permite uma melhor integração da vida profissional e familiar, bem como potencia a criatividade e responsabilidade individual, aumentando a produtividade. Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados. No caso do trabalhador deficiente físico ou o trabalhador com elevada qualificação que sofreu acidente e que tem dificuldade de deslocamento para o trabalho, seriam-lhe abertas novas

perspectivas de emprego, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica, que só ocasional ou transitoriamente está disponível.

Os portadores de deficiência que por conta da incapacidade tenham dificuldades em se locomover, beneficiam-se do regime de teletrabalho pelo fato de exercer o serviço à distância. Assim, a possibilidade de inclusão laboral aumenta e o cumprimento da cota pela parte empregadora, previsto na Lei nº 8.213/91, é facilitada.

Contudo, a inclusão social para o teletrabalhador deficiente pode ser prejudicada, devendo ser analisada com muita atenção. Assim, a importância de “instrumentos jurídicos hábeis para ampliar a inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho formal, fazendo frente aos desafios, tais como a falta de acessibilidade e a discriminação” (MELO; FELÍCIO, 2018, p. 01).

Dacheri e Goldschmidt (2018, p. 22) destacam que “sem dúvidas, a ausência de restrição para a locomoção do trabalhador pode ser identificada como uma das mais importantes vantagens do teletrabalho e que abrange tanto ao empregado, quanto à empresa e à sociedade”.

Além disso, os teletrabalhadores beneficiam-se da flexibilidade do horário de trabalho, desde que haja organização para capacitar a possibilidade de realização das atividades profissionais.

Por seu turno, a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XIII⁶, prevê a duração do trabalho, estabelecendo o limite máximo diário e semanal, sendo 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Caso ocorra acordo ou convenção coletiva de trabalho, a jornada pode ser ajustada no formato de trabalho 12hx36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), 24hx72h (vinte e quatro horas de trabalho por setenta e duas horas de descanso) ou outro método de escala (BRASIL, 1988).

⁶ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Já o artigo 59 da CLT⁷, estabelece o limite de 2 (duas) horas diárias para realização de horas extras. De outra partida, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 62, inciso III, retira a possibilidade do teletrabalhador de receber horas extras quando realizadas. Assim estabelece: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 1943).

Desta forma, o artigo 62, inciso III, da CLT, vêm apresentando resultados negativos no que tange o teletrabalho pois exclui o “direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e suas integrações” (SILVA, 2017, p. 53).

Contudo, o teletrabalho costuma-se utilizar meios tecnológicos para a realização das atividades, mostrando-se prova hábil para comprovar o controle de jornada (DELGADO, 2016, p. 1000). Nesse mesmo sentido, Cassar (2012, p. 712) entende que com a jornada controlada por meios telemáticos e monitoramento do desempenho das atividades laborais desempenhadas pelo empregado, não há o que se falar de falta da capacidade de aplicação do capítulo “Da Duração do Trabalho”.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, destacou no evento da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o seguinte entendimento:

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT (ANAMATRA, 2018, p. 27).

Deste modo, apesar do teletrabalho apresentar vantagens ao trabalhador, é visivelmente insuficiente a discussão sobre as peculiaridades que este método apresenta, “como, por exemplo, a dificuldade de comunicação, isolamento social,

⁷ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

custos com o suporte tecnológico, confiança entre equipes e gerentes e impactos na carreira do teletrabalhador” (SPRITZER, 2008, p. 50).

Outra desvantagem observada no regime de teletrabalho, encontra-se no isolamento social e na dificuldade em oportunidades para a carreira do teletrabalhador (COSTA, 2004, p. 5 - 6). Comparado ao trabalhador que atua presencialmente, o teletrabalhador é prejudicado na ascensão funcional, uma vez que não interage com os seus pares, perdendo, gradativamente, posição e espaço dentro da sede empregadora.

Nessa esteira, Barbosa (2006, p. 620) leciona:

Cita-se como desvantagens em relação ao teletrabalhador o fato do isolamento e a marginalização a que ele fica submetido. Especialmente o que exerce a sua atividade no domicílio, conduz com certa freqüência a um desentrosamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, enfraquece as oportunidades de fazer carreira na empresa, menos direitos trabalhistas e sociais, uma vez que sua visibilidade é diminuta e o trabalho pode ser facilmente ocultável dos órgãos fiscalizadores e dos sindicatos, mistura-se o trabalho com a vida pessoal e familiar.

Em sentido contrário, alguns teletrabalhadores preferem o isolamento na atividade laborativa, assim cada ser humano reage de forma diferente para as diversas características que o teletrabalho dispõe, certas desvantagens afetam mais uns do que outros dependendo de sua personalidade e adaptação do sistema de teletrabalho (FINCATO; MATTE; GUIMARÃES, 2014). A troca de experiências e conversas sobre determinadas dificuldades, como também os diálogos e as amizades podem ser prejudicados pelo trabalho a distância, pois esta é uma parte importante para a convivência humana e que em diversos momentos só é capaz de se fazer presencialmente, “há casos de aumento de situações de tensão/depressão resultantes do isolamento” (BARBOSA, 2006, p. 621).

O isolamento pode causar “prejuízos psicológicos para a saúde do indivíduo, incluindo, inclusive, vasto prejuízo à organização sindical destes trabalhadores” (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2018, p. 18). Deste modo, para que não ocorra maiores desvantagens, o teletrabalhador deve escolher voluntariamente este regime, destinado àqueles que possuem perfil específico.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2013, 24 - 25), faz alertas sobre a necessidade do convívio entre os empregados

para o equilíbrio da saúde mental, e essencialmente atividades físicas para combate de problemas de sedentarismo. Além disso, o treinamento prévio das atividades laborativas devem ser feitos para que resultados negativos não surjam durante o processo de iniciação do trabalho.

O empregador encontra dificuldades na realização dos treinamentos da telegestão, e por certo período poderá ocorrer a diminuição de produtividade. Além disso, existe a possibilidade de encontrar problemas com vazamentos de informações de dados armazenados pela empresa, por meio de profissionais com más intenções ou com falta de orientações (BARBOSA, 2006, p. 620 – 621).

Com outro olhar, os meios comuns de monitoramento e fiscalização por parte do empregador, estão sujeitos a afetarem negativamente os direitos à intimidade e à privacidade do empregado, quando exacerbados na relação de emprego (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017, p. 73).

Diante do exposto, vantagens e desvantagens são encontradas no regime de teletrabalho, cabendo aos operadores do direito observar as normas que regem essa modalidade de trabalho, especialmente o regime de direitos fundamentais dos trabalhadores, entre eles o direito fundamental à desconexão, que será abordado no próximo tópico.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Os direitos fundamentais garantem a proteção e isonomia ao indivíduo. Nesse sentido, será apresentado o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador.

Assim, os “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade” (DELGADO, 2007, p. 11).

Delgado (2017, p. 13) explica que o conceito de direito fundamental é visto sob dois ângulos, sendo o sócio-histórico político como a evolução democrática, e, sob a ótica de dogmática jurídica encontrada no Brasil pela Constituição Federal de 1988.

O trabalhador é a parte mais frágil da relação contratual que possui natureza jurídica e suas próprias características, por este motivo a proteção por meio de princípios e regras são necessárias para que alcance a igualdade entre empregador e empregado. O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto na CF, em seu artigo 1º, inciso III⁸. Na mesma linha, o artigo 7º ampara direitos fundamentais do trabalhador, para melhoria da sua condição social⁹ (BRASIL, 1988).

A Carta Magna preconiza, também, direitos fundamentais em seu artigo 5º, inciso X, com a proteção do direito à intimidade e à vida privada¹⁰, e o artigo 6º, com destaque aos direitos sociais como o direito à saúde e ao lazer¹¹ (BRASIL, 1988). Estas garantias constitucionais proporcionam ao trabalhador manutenção da saúde física e mental, tais dispositivos contribuem também para a prevenção de possíveis acidentes laborais (LAMBERTY; GOMES, 2017, p. 05).

No mesmo sentido, os diversos diplomas normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948; o Pacto Internacional relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992; o Protocolo de São Salvador Adotada em San Salvador, El Salvador, em 17 de Novembro de 1988, no Décimo Oitavo Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral, reconhecem direitos que decorrem da dignidade inerente à pessoa humana.

⁸ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

⁹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

¹⁰ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

¹¹ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Para a análise pretendida neste estudo, destacam-se os direitos à desconexão e dignidade da pessoa humana, ambos disciplinados pela Constituição Federal, considerado como direito fundamental para a vida do trabalhador, tendo em vista a importância da desconexão do trabalho, extremamente essencial para a recuperação da condição mental e física do trabalhador. Assim, o trabalhador utiliza-se do tempo conforme sua livre escolha, conforme lhe parecer conveniente (CUNICO; SANTOS, 2018, p. 01).

Buscando referenciar o não trabalho, utilizou o termo de “direito à desconexão”. Compreende-se que este conceito está ligado diretamente com o fator tecnológico, tendo em vista a capacidade de manter-se conectado ao trabalho integralmente por meios telemáticos prejudicando os momentos pessoais de não se desligar do trabalho, inclusive se o labor ocorrer no domicílio do empregado (MAIOR, 2003, p. 01 - 02).

Almeida Neto (2016, p. 241), no mesmo sentido, entende que os avanços tecnológicos inovaram as relações do trabalho, pois a tecnologia e o trabalho trouxeram consigo o direito de se desconectar, que é cada vez mais difícil, pois atualmente muitas vezes o trabalho rouba o descanso, isto é, não ocorre a pausa para o trabalho.

Fincato e Lemonje (2019, p. 120) tratam o direito à desconexão em contraposição à “hiperconexão” para aquele teletrabalhador que com dificuldades não se desconecta do trabalho, mantendo-se exposto a uma conexão constante por meio de equipamentos telemáticos.

O trabalho é um direito do homem, mas a possibilidade de desconectar durante os períodos que não constituem a jornada de trabalho também são necessários para proporcionar maior equilíbrio psicológico ao trabalhador.

O mundo do trabalho causa a contradição do receio de ficar desempregado, socializar com pessoas e infelizmente “o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho” (MAIOR, 2003, p. 01).

Para Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 02), o direito à desconexão trata-se de “bem da vida”, cujo o período disponível de intervalo e pós-laboral é essencial ao trabalhador, assim verbaliza:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Assim, “os intervalos que representam momento de desconexão do trabalhador são prejudicados, atingindo o direito de o trabalhador se desligar completamente de tudo que se relaciona ao trabalho” (LAMBERTY; GOMES, 2017, p. 07).

O trabalho em excesso prejudica a vida particular do indivíduo que vive sobrecarregado e também afeta a sociedade pois de certa forma retira a oportunidade das pessoas que não conseguem emprego por falta de abertura de vagas (MAIOR, 2003, p. 02).

A necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho acaba elevando o estresse e tempo de labor dos teletrabalhadores, acarretando a diminuição da dignidade do homem, pressionado na medida em que avança sobre a sua intimidade e vida privada, diante disso, Maior (2003, p. 17) explica que a “idéia do não-trabalho, ou da desconexão ao trabalho, pode ser vislumbrada, igualmente, no próprio ambiente do trabalho, no sentido de que o empregado mantém o direito à intimidade de sua vida privada mesmo no local de trabalho”.

Segundo Lamberty e Gomes (2017, p. 02):

Tal situação é agravada para os teletrabalhadores, uma vez que a própria natureza da prestação do serviço lhe permite uma maior confusão entre a atividade laboral e a sua vida privada. Esses empregados, em muitos casos, estão submetidos a tamanho controle por parte do empregador, podendo, até mesmo, falar-se em conexões e contatos por períodos extremamente elevados e com exíguos intervalos de descanso, sem retorno pecuniário pelas horas extras trabalhadas.

Importante destacar que, a jornada de trabalho possui limites para que os empregadores não extrapolem, sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais comuns, deste modo, o período de descanso é destinado para preservar a vida privada e saúde do trabalhador (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 02).

O artigo 62, inciso II, da CLT¹², determina aos “exercentes de cargos de gestão” a restrição de receber por períodos de descanso de inter e entre jornadas, descanso semanal remunerado e possíveis adicionais noturnos quando realizados, bem como o limite da jornada de trabalho (MAIOR, 2003, p. 05). Conseqüentemente, os altos empregados com cargo de confiança podem sofrer desvantagens pela jornada extremamente elevada realizada por intermédio da tecnologia capaz de interferir integralmente o dia a dia de trabalho ou fora dele, com dispositivos móveis e de inteligência instantânea, indo contra ao que preconiza no artigo 7º, inciso XIII e XV, da CF¹³, que garante a todos os trabalhadores o direito a repouso semanal remunerado sem exceção (BRASIL, 1988).

Maior (2003, p. 8) explica a importância de normas positivadas que garantam direitos do trabalhador, assim versa:

O direito do trabalho, sendo um centro de positivação da garantia dos direitos humanos, evidentemente, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou, pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna.

Ademais, a exclusão do descanso do trabalhador, fora de sua jornada de trabalho, não afeta somente os direitos fundamentais da pessoa humana, mas também acaba prejudicando o direito à privacidade, saúde e lazer do colaborador. Assim, “vale destacar que o indivíduo que não possui a prerrogativa de se desconectar do trabalho, está suscetível a problemas de saúde, como doenças cardíacas, estresse e síndrome de *Burnout*” (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 02).

Em um exercício de direito comparado, cumpre referir que a recente lei Argentina que regulamentou o teletrabalho, por meio dos artigos 4º e 5º prevê

¹² Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

¹³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

expressamente o direito à desconexão, a dita Lei n° 27.555 publicada em 14 de agosto de 2020 na Argentina respeita a limitação da jornada, repousos, intervalos e férias (KROST, 2020, p. 01).

A Constituição Brasileira e a Argentina garantem isonomia e igualdade aos trabalhadores, porém cabe ressaltar que a lei Argentina regulamentou texto específico que assegure ao teletrabalhador proteção sobrejornada. O artigo 4° da Lei n° 27.555/20¹⁴, determina que após a conclusão de jornada, o teletrabalhador não terá acesso as plataformas e *softwares* que permitam exceder o tempo de trabalho, em mesmo sentido, o artigo 5° da referida lei¹⁵ garante diretamente o direito à desconexão com a proibição do empregador se comunicar após o expediente, mesmo que por mensagens. Estas previsões legais não são amparadas no Brasil pela Reforma Trabalhista que alterou a CLT (KROST, 2020, p. 02).

Deste modo, o que se pretende é que a tecnologia fique a serviço do homem e que o contrário não ocorra, pois, caso aconteça, acarretará em prejuízos ao teletrabalhador, ou seja, o trabalho não pode intervir negativamente na vida particular do trabalhador.

Diante de todo o exposto, os direitos fundamentais conquistados do trabalhador devem ser preservados ou ampliados, conforme será abordado no tópico que segue.

3.3 PROTEÇÃO AO TELETRABALHADOR CONTRA A REDUÇÃO DOS DIREITOS CONQUISTADOS

¹⁴ Artículo 4°. Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

¹⁵ Artículo 5°. Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

A importância deste tópico reside em trazer reflexões acerca da reforma trabalhista, analisando as mudanças trazidas para o teletrabalho, e os limites que ela impõe ao exercício dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, que gera grandes discussões.

O direito adquirido é a espécie de garantia que o indivíduo recebe quando lhe é dado algum direito, não sendo possível a sua redução, suspensão ou retirada definitiva desta proteção. Encontra-se previsão legal no direito do trabalho, pelo artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (BRASIL, 1943).

Ressalta-se, ainda, que o direito adquirido é garantido constitucionalmente, tratando-se de direito fundamental, previsto no artigo 5º, inciso XXXVI: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Público lesão ou ameaça a direito" (BRASIL, 1988). Ainda, no Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, artigo 6º, parágrafos 1º, 2º e 3º, fica instruído a definição de ato jurídico perfeito, direito adquirido e coisa julgada, assim a lei em seu devido vigor terá efeitos imediatos e gerais, ficando obrigado ao legislador observar os parágrafos deste artigo. Assim, é exposto:

Art. 6º - A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º - Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

§ 2º - Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º - Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso. (BRASIL, 1942).

Observa-se, que a Constituição, dedicou artigos específicos com proteção e garantias de direitos essenciais a atividade laboral do trabalhador, haja visto, que o empregado é a parte mais fraca da relação de trabalho. O empregador detém de maior poder neste vínculo empregatício, fazendo-se necessárias as medidas

cautelares e protetivas com o objetivo de maior seguridade a este indivíduo (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 78).

Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão ao abrigo de cláusula pétrea, com a previsão do artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, da CF¹⁶. Logo, não podem ser suprimidos os direitos e garantias individuais, assim, "garantem a rigidez e a imutabilidade dos direitos fundamentais" (MARTA; ABUJAMRA, 2010, p. 161).

Nesse sentido, quando nova lei disciplina o mesmo conteúdo daquela norma existente, aplica-se a mais vantajosa ao trabalhador, tratando-se de um direito já adquirido ao empregado (DELGADO, 2004, p. 202). Além disso, o Princípio da Prevalência da Condição mais Benéfica do Trabalhador deve ser analisada, tendo em vista a situação de duas normas que disciplinam o mesmo assunto colidindo na lei, assim, a norma mais benéfica sobrepõe a menos vantajosa, desta forma, "todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada" (CASSAR, 2018, p. 29).

É possível aplicar nova legislação mesmo que já exista lei que discipline o mesmo conteúdo, esta divergência deve respeitar os direitos adquiridos que anteriormente estavam previstos (GABBA, 1891, p. 10-11). Gabba, entende que o direito para caracterizar como adquirido, não necessita necessariamente que seja concreto, pois o direito adquirido a um tipo de trabalhador consequentemente deve produzir os mesmos efeitos a aquele que surge em regime posterior, assim sendo um direito subjetivo adquirido.

A concessão do direito pode ser ampliada para que proporcione maior benefício ao cidadão, a diminuição ou suspensão é inconstitucional. O direito adquirido deve estar regularmente cumprindo todos os requisitos legais para que o detentor do direito receba o benefício que lhe foi concedido, não sendo retirado caso venha vigorar lei que postule o contrário (MAXIMILIANO, 1946, p. 43).

Para a análise pretendida, destacam-se as alterações trazidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que retrocedeu direitos destes trabalhadores,

¹⁶ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: [...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...]

IV - os direitos e garantias individuais.

por meio do inciso III, artigo 62, da CLT, retirando a proteção do teletrabalhador para o adequado controle de jornada.

Ocorre que, por se tratar de regime de teletrabalho, é possível utilizar recursos tecnológicos de informação e comunicação, para o adequado controle de jornada. Deste modo, tendo em vista o conceito do teletrabalhador e por não o diferenciar do trabalhador presencial, que realiza a prestação de serviço diretamente na sede empregadora (artigo 6º, da CLT), faltou a garantia legal do direito a jornada controlada entre o empregador e teletrabalhador, pois as mesmas podem ser realizadas por monitoramento *web*, *intranet*, telefone, e outros meios de fiscalização (CASSAR, 2018, p. 134).

Portanto, para aqueles trabalhadores que realizam as atividades laborais por meio de regime de teletrabalho, os empregadores não estão obrigados ao adequado controle de jornada e o pagamento de horas extras, já os que exercem o trabalho presencialmente estão garantidos a proteção destes direitos.

A reforma trabalhista atribui especificidade para os contratos que regem o teletrabalho, podendo ser expressa ou escrita. A previsão legal encontra-se no artigo 75-C, da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

Observando-se o parágrafo 1º, a alteração de regime presencial para o de teletrabalho será possível desde que acordado entre as partes, já o exposto no parágrafo 2º, para obter sua inversão, não é necessário o acordo mútuo entre empregador e empregado, mas sim o aviso prévio de 15 (quinze) dias, pois neste caso apenas o empregador terá a tomada de decisão e ambos os casos devem realizar aditivos contratuais. Porém, "entende-se que esta alteração deva respeitar a principiologia trabalhista (tuitiva), contida no comando que impõe manter a condição

mais benéfica ao trabalhador (art. 468 da CLT), não afetado pela Reforma Trabalhista" (FINCATO, 2019, p. 67).

Por conseguinte, Fincato (2019, p. 67) entende que o teletrabalho "não gera direito adquirido", pois o parágrafo 2º, do artigo 75-C, deixa claro que a necessidade para o retorno presencial é de total interesse e benefício empresarial, portanto, o legislador deixa azo à possibilidade do teletrabalhador ser fragilizado com a perda de direito previsto no artigo 468 da CLT¹⁷ (alteração válida apenas por mútuo consentimento e desde que não traga prejuízos diretos ou indiretos ao empregado).

Deste modo, para aquele trabalhador que executar suas tarefas laborais por meio de contrato de teletrabalho, contará com características contratuais diferenciadas do trabalhador regido pelo método presencial. Fincato (2019, p. 66) afirma:

Diferentemente, portanto, da contratação ordinária empregatícia, não se admitirá teletrabalho (e suas benesses, como a exclusão do regime de controle da duração do trabalho) pela forma tácita. A forma expressa escrita se justifica em razão da quantidade de temas que devem ser regrados de maneira inequívoca entre as partes, como adiante se verá. Na avença, deve-se registrar com a maior exatidão possível as atividades que serão realizadas pelo empregado em regime de teletrabalho. Recomenda-se, já pelo contido no dispositivo anterior, a previsão acerca das circunstâncias em que se admitirá ou exigirá que o teletrabalhador preste serviços de maneira presencial, estipulando a preponderância da atividade remota como a regra prestacional a vigorar entre as partes e deixando claro que tais episódios não descaracterizarão o contrato. FINCATO, 2019, p. 66.

Assim sendo, em razão de constar contrato tácito ou expresso no referido artigo, o legislador causa uma brecha para aquele contrato realizado verbalmente, ocasionando ameaça ao direito do trabalhador (FINCATO, 2019, p. 66).

O dispositivo 75-D, da CLT, disciplina as eventuais despesas com a implementação do regime de teletrabalho, sendo objeto de acordo contratual escrito entre as partes (BRASIL, 1943). Ocorre que o empregador pode pressionar o empregado a custear, com seus recursos próprios, parte das despesas inerentes ao teletrabalho. O empregado não pode ser obrigado contratualmente a assumir com as despesas que são do empreendimento, pois este é de responsabilidade exclusiva do

¹⁷ 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.

empregador a arcar ou reembolsar o empregado quanto aos gastos oriundos com equipamentos e infraestrutura para a devida prestação laboral que aconteça remotamente.

Na mesma linha, o artigo 2º, da CLT, destaca que, tratando-se de ferramentas que tenham como objetivo a realização do trabalho, é de obrigação do empregador assumir estes custos, pois os riscos do empreendimento correm por sua conta (BRASIL, 1943).

Destaca-se o Princípio da Alteridade, como requisito nas relações de emprego, pois refere-se ao risco da atividade econômica, assumida pelo empregador (BISINELLA, 2019, p. 29).

Aplica-se, também, o princípio da proibição do retrocesso, prevista no artigo 7º, *caput*, da CF, segundo o qual, tendo o trabalhador sido contemplado com um direito social, as alterações legais futuras não podem retroceder, retirando direitos, "a CLT exclui o teletrabalhador do campo de incidência de seu capítulo sobre a duração do trabalho. Flagrante e injustificada a afronta ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social" (KROST, 2020, p. 02 - 03). As conquistas aos direitos sociais estão protegidas pelos princípios que proíbem o seu retrocesso, devendo preservar o direito contraído (MARTA; ABUJAMRA, 2010, p. 170).

Por fim, não restam dúvidas que toda norma nova precisa observar os princípios e direitos já adquiridos através do trabalhador, incluindo a aqueles regidos pelo teletrabalho.

Em direção ao próximo capítulo, serão abordadas as condições trazidas diante do isolamento social por força da pandemia de Coronavírus (Covid-19), com a vinda da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que legislou o teletrabalho.

4 TELETRABALHO REGULAMENTADO PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20 DIANTE DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA PELO COVID-19

A saúde, o trabalho e a economia foram atingidos mundialmente pela propagação do novo Coronavírus que alarmou todos os indivíduos. Diversas ações foram idealizadas para lidar com a situação, principalmente a prevenção da infecção pelo COVID-19.

Assim, medidas para assegurar a proteção dos cidadãos fizeram-se necessárias, como a criação de normas que contribuíssem para o enfrentamento da questão no Brasil, como a referida Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que:

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências (BRASIL, 2020).

Deste modo, a MP trouxe certa regulamentação diante das alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública com importância internacional, contudo, neste capítulo, destaca-se o regime de teletrabalho como medida a assegurar a continuidade do trabalho e assegurar o necessário isolamento social, forma de conter a rápida propagação do vírus e a falência do sistema de saúde.

"É a medida mais adequada a ser adotada evidentemente quando as atividades empresariais ou as funções exercidas por determinados empregados comportam este trabalho à distância" (LUDWIG, 2020, p. 06).

Diante disso, serão abordadas as regras que a medida provisória trouxe para os teletrabalhadores, indicando também um comparativo entre as normas previstas na CLT e pela MP.

Ressalta-se que este comparativo demonstrará a distinção entre ambas legislações, observando-se se medida provisória trouxe avanços ou retrocessos em termos de proteção jurídica do teletrabalhador.

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo é abordar o teletrabalho sob a Consolidação das Leis do Trabalho e a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de

2020 decorrente do Coronavírus.

4.1 COVID-19 E O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA: A QUESTÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A importância deste tópico reside em compreender o risco à saúde que o trabalhador enfrenta em decorrência da infecção por Coronavírus. Preliminarmente, aborda-se o COVID-19 e como consequência a calamidade pública instaurada em face do risco de infecção ao ser humano.

A manifestação do novo Coronavírus, conhecido cientificamente como SARS-CoV-2, iniciou em dezembro de 2019 com diversos casos de pneumonia desconhecida em Wuhan na China, causando em algumas pessoas apenas resfriado e outras a Síndrome Respiratória Aguda Grave, a transmissão ocorre de paciente doente a outro paciente rapidamente, "[...] (caracterizado por, pelo menos dois dos seguintes sintomas: sensação febril ou febre associada a dor de garganta, dor de cabeça, tosse, coriza) até uma pneumonia severa". O contágio é por meio do infectado, mesmo que se mantenha distância é capaz de ocorrer a contaminação com o toque e aperto de mãos, gotículas de saliva, espirro, tosse e superfícies contaminadas (BRASIL, 2020).

Acredita-se que a infecção surgiu através do consumo exótico de animais selvagens pelos indivíduos que frequentavam o mercado local de frutos do mar de Wuhan, porém até o presente é investigado (MINAS GERAIS, 2020).

A Organização Mundial de Saúde (OMS), no ano de 2020, informou que em média 80% dos indivíduos infectados por COVID-19 apresentam poucos ou nenhum sintoma, sendo pacientes oligossintomáticos ou assintomáticos, mas diferente dos 20% dos indivíduos infectados apresentam piora pois necessitam de serviços de urgência/emergência ou hospitalares por problemas respiratórios, cujo 5% necessita de suporte ventilatório pela gravidade e comprometimento pulmonar (OMS, 2020).

Os pacientes com doenças crônicas possuem maior fragilidade a aqueles considerados saudáveis em relação ao contágio por COVID-19, além desta ameaça, a pessoa com idade igual ou superior a 60 anos pode sofrer maior impacto que

indivíduos mais jovens, podendo levar até ao óbito (BRASIL, 2020, p. 06). As doenças pré-existentes são:

Cardiopatias graves ou descompensados (insuficiência cardíaca, cardiopatia isquêmica);
Pneumopatias graves ou descompensados (asma moderada/grave, DPOC);
Imunodepressão;
Doenças renais crônicas em estágio avançado (graus 3, 4 e 5);
Diabetes mellitus, conforme juízo clínico;
Doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica;
Gestação de alto risco (BRASIL, 2020, p. 12 - 13).

A OMS (2020) declara que o novo Coronavírus pode causar coagulação sanguínea e sintomas de septicemia para os pacientes com idade avançada, estão no grupo de risco os indivíduos com condições de diabetes, hipertensão, doença coronária e pacientes com problemas respiratórios.

Em janeiro do ano de 2020, a Organização Mundial de Saúde constitui Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, no dia 11 de março de 2020, é declarado pandemia de Coronavírus, pois a doença espalhou-se pelos continentes rapidamente, gerando o aumento de infectados e óbitos possibilitando um nível de risco alto para as Américas (OPAS, 2020).

A ampliação de países infectados pelo COVID-19 cresce aceleradamente, surgindo a necessidade de providências urgentes capazes de impedir um colapso no sistema de saúde público no Brasil, pois a falta de tratamento e vacinas eficazes a doença ainda é estudada (SCHMIDT et al, 2020, p. 02).

No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, foi declarado Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) por meio da Portaria nº 188/GM/MS, e o Presidente da República sanciona Lei de Quarentena, no dia 07 de fevereiro de 2020. Após, confirmou-se o primeiro caso de Coronavírus na data de 26 do mesmo mês, em São Paulo. A primeira morte no Brasil ocorre no dia 17 de março de 2020. Os testes para detectar o vírus são realizados pelos órgãos competentes (BRASIL, 2020).

Na data de 20 de março de 2020, com a evolução do contágio por COVID-19, o Ministério da Saúde reconheceu a transmissão comunitária em todo o território nacional. A orientação do sistema de saúde brasileiro passou a se tornar cada vez mais frequente, para que os cidadãos buscassem a prevenção adquirindo assim o achatamento da curva de contaminação, além da distância o uso de

máscara, lavar as mãos com sabão e utilizar álcool em gel constantemente foram medida recomendadas (BRASIL, 2020, p. 22).

Medidas restritivas de enfrentamento à pandemia são necessárias para detectar, proteger, tratar e reduzir a transmissão, caso o indivíduo apresente sintomas de COVID-19 e teste positivo, faz-se necessário o isolamento domiciliar para que se encerre o risco de propagação. O Governo de Santa Catarina (2020, p. 03) orienta:

Em caso de confirmação laboratorial de COVID-19, o trabalhador deverá ser afastado por 14 dias a contar do início dos sintomas, podendo retornar às atividades após esse período, desde que esteja assintomático por no mínimo 72 horas. Os trabalhadores com resultado negativo para COVID19 poderão retornar às atividades laborais após 72h da remissão dos sintomas.

Resta claro, que "a actual pandemia não é uma situação de crise claramente contraposta a uma situação de normalidade" (SANTOS, 2020, p. 05), inicialmente, era inimaginável para o mundo encontrar as dificuldades que surgiram no ano de 2020. Está infecção de vírus trouxe consigo desafios que se encontrava apenas em filmes.

Em torno de toda essa situação, que impactou a vida cotidiana, nada obstante a necessidade de trabalhar como fonte de sustento e a importância de se comunicar com amigos e familiares, fez-se necessário o distanciamento social trazendo consigo grandes discussões de como laborar a partir de uma pandemia. O Ministério da Saúde (BRASIL, 2020, p. 50) aconselha:

Organizar os processos de trabalho ao nível local para melhor atender a demanda, de modo a evitar expor as pessoas em situação de maior vulnerabilidade ao vírus causador da COVID-19 e garantir acesso às ações de manejo da tuberculose.

Assim, como forma de enfrentamento da pandemia da Covid-19, o Brasil reconheceu o Estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 solicitado pelo Presidente da República, possibilitada por meio do artigo 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

"A pandemia do coronavírus tem acarretado uma modificação sem precedentes nas relações de trabalho no Brasil e no mundo" (OLIVEIRA; GUBERT,

2020, p. 01), a publicação da Lei nº 13.979, de fevereiro de 2020, trouxe medidas para prevenir a propagação do COVID-19.

O Governo Brasileiro trouxe opções para que os empregadores continuassem com seus negócios de forma reduzida e os empregados recebessem os salários, com o abono das faltas oriundas de prevenção do contágio avaliando cada caso (previsto na Lei nº 13.979/20, artigo 3º, parágrafo 3º)¹⁸, se infectado os primeiros 15 dias ainda são arcados pelo empregador e após este período fica de responsabilidade do INSS pagar o auxílio doença quando preenchido todos os requisitos e aos trabalhadores que possuem a possibilidade de exercer as atividades laborais por meios telemáticos ou informática poderá executar à distância (SARAIVA; BOMFIM, 2020, p. 03 - 05).

Na ocorrência de força maior, várias atitudes foram tomadas pelo Governo com objetivo de preservar empregos e manter empresas produzindo. Destaca-se a possibilidade de alterar o trabalho presencial em teletrabalho, assim:

Ademais, nas empresas em que seja possível o trabalho em regime de home office, pode o empregador determinar que os colaboradores continuem desempenhando suas atividades nessas condições, sem prejuízo do salário, evidentemente. Tais alterações podem ser promovidas, com base nos artigos 75-A a 75-E da CLT (OLIVEIRA; GUBERT, 2020, p. 03).

O Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME, de 27 de março de 2020, salienta que em caráter especial medidas para a prevenção nas atividades laborais são eficazes, uma delas é "promover teletrabalho ou trabalho remoto. Evitar deslocamentos de viagens e reuniões presenciais, utilizando recurso de áudio e/ou videoconferência" (BRASIL, 2020, p. 02).

Diante disto, mudanças no modo de viver foram necessárias para que assegurassem proteção dos trabalhadores e de suas famílias contra a contaminação, "a pandemia e a quarentena estão a revelar que são possíveis alternativas, que as sociedades se adaptam a novos modos de viver quando tal é

¹⁸ Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: [...]

§ 3º - Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

necessário e sentido como correspondendo ao bem comum" (SANTOS, 2020, p. 29).

Assim, fortalecer as relações de trabalho com preceitos constitucionais que garantam a proteção do trabalhador constituirá uma sociedade mais madura e eficiente, com valores de solidariedade, empatia e fraternidade (OLIVEIRA; GUBERT, 2020, p. 06).

Nessa linha, possibilidades para combater o aumento de casos desenfreados do novo Coronavírus, efeitos econômicos negativos e medidas que obtivessem a oportunidade de continuidade do trabalho em tempos de pandemia foram tomadas pelo governo brasileiro (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 224).

Destaca-se no tópico a seguir a Medida Provisória nº 927/20, dispoendo sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento dessa situação, autorizando o regime de teletrabalho.

4.2 TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 2020 E SEUS IMPACTOS

O mérito deste tópico reside em compreender as normas trazidas pela Medida Provisória nº 927/20, com enfoque nos impactos realizados no método de teletrabalho.

A primeira medida provisória publicada pelo governo para flexibilizar as regras trabalhistas durante a pandemia do novo Coronavírus perdeu a validade no dia 19 de julho de 2020. Trata-se da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 com o objetivo de manutenção do emprego e da renda durante a crise de saúde pública no Brasil (PASOLD; KROST, 2020, p. 01).

O Senado Federal em sua votação final, pela complexidade que trata o tema desta medida provisória e não ocorrendo qualquer acordo entre o Governo Federal e Congresso Nacional optou em não votar para a continuidade desta norma jurídica, assim a MP nº 927/20 não foi convertida em lei dentro do prazo estipulado, deste modo não é capaz de gerar eficácia posterior a sua validade pelo seu *status* de caducidade (BRASIL, 2020).

Ocorre que no decorrer de sua vigência, os teletrabalhadores sofreram com as alterações da referida medida provisória, pois "por força da chamada Teoria

do Isolamento dos Atos Processuais, respeitando-se, porém, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada" (CALCINI, 2019, p. 267), conforme regulamentado por meio do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988¹⁹ (BRASIL, 1988), gerou efeitos quando vigente.

Assim, durante a vigência da Medida Provisória nº 927/20 o teletrabalho foi abordado e autorizado no artigo 3º, inciso I²⁰. Deste modo, os trabalhadores que passarem a exercer as atividades laborais fora das dependências do empregador, diminuem o contato e possível contágio pelo COVID-19 feito entre colegas ou no trajeto até o trabalho (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 01).

Faria e Valverde (2020, p. 224) explicam:

Nesse confuso contexto, algumas modalidades de trabalho, que antes ocupavam um lugar secundário em nossa sociedade apareceram como solução para muitos problemas. É o que observamos acontecer com o teletrabalho, com o trabalho remoto, com o home office e com a prestação de serviços por meio de plataformas digitais.

Diante da atual inexistência de vacina em face do novo Coronavírus, como já mencionado, ainda é necessário o distanciamento social para prevenção de possível contágio. Por este motivo, o teletrabalho encaixa-se perfeitamente a nova necessidade de espaço com o objetivo de evitar aglomeração nas sedes empregadoras e como combate aos efeitos da crise financeira capazes de serem causados a partir da pandemia (FARIA; VALVERDE, 2020, p. 225).

O teletrabalho, na Medida Provisória nº 927/20, foi regulamentado no artigo 4º, que assim estabeleceu:

Art. 4º - Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

¹⁹ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

²⁰ Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:
I - o teletrabalho;

§1º - Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§2º - A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§3º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§4º - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§5º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020).

Diante disto, a regulação do teletrabalho na Medida Provisória 927/2020 apresenta distinções em face da CLT, tendo em vista o estado de calamidade pública enfrentada pelo país. O artigo 4º, *caput*, disciplina a possível alteração do contrato de trabalho presencial ao regime de teletrabalho, realizado a critério do empregador, ainda, fica dispensado a obrigatoriedade de efetuar o aditivo contratual independente de acordo caso exista (PINTO, 2020).

Goldschmidt e Graminho (2020, p. 01), destacam:

No entanto, tais medidas sofreram severas críticas, pois flexibilizam demasiadamente as normas trabalhistas, como por exemplo, a possibilidade de celebração de acordo individual escrito (preponderante sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais), com a finalidade de garantir o vínculo empregatício (art. 2º). Não há dúvida que medidas como essa se distanciam da essência do Direito do Trabalho, que é a proteção dos trabalhadores, pois os empregadores podem se prevalecer dessa prerrogativa e reduzir ou ainda suprimir direitos trabalhistas.

É estabelecido no parágrafo 2º, do artigo 4º, para estes casos de alteração do contrato de presencial para teletrabalho, o prazo de notificação prévia

de penas 48 horas (quarenta e oito horas) por meio eletrônico ou escrito para que seja realizada a comunicação ao empregado nos casos que ocorrer esta modificação, ficando a critério do empregador quanto ao retorno do trabalho presencial (PINTO, 2020).

Já no parágrafo 3º, do artigo 4º, ainda na MP nº 927/20, encontra-se regra quanto aos equipamentos e manutenção para a realização do teletrabalho, devendo haver prévio contrato escrito no prazo de 30 (trinta) dias iniciando a contagem na data da mudança do regime. Deste modo, esta medida impõe ao empregador o ônus de registrar em contrato escrito sobre o custeio dos custos inerentes ao teletrabalho (MIZIARA et al, 2020, p. 62 - 63).

Caso o trabalhador não possua a infraestrutura e tecnologia necessárias para teletrabalhar, apresentam-se as seguintes alternativas: O empregador fornece ao empregado os equipamentos indispensáveis em regime de comodato sem que haja natureza salarial; caso o empregador não consiga oferecer tal estrutura ao trabalhador, o trabalhador permanecerá em casa e o período em que assim se manter será considerado como tempo à disposição, devendo ser remunerado, ambas previstas no parágrafo 4º, inciso I e II, artigo 4º, da medida provisória em comento (BELFORT, 2020, p. 42).

Nos termos do parágrafo 5º, do artigo 4º, o período fora da jornada de trabalho em que o teletrabalhador utilizar os programas ou aplicativos de comunicação para trabalhar não serão considerados tempo à disposição, sobreaviso ou regime de prontidão, com exceção aos casos em que constarem acordo individual ou coletivo. "Tal previsão, além de contrariar normas expressamente previstas na Constituição Federal (*vide* artigo 7º, incisos XIII e XVI), fere o direito fundamental à desconexão do trabalhador" (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 02).

O artigo 5º, da MP nº 927/20, destaca: "fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo". Dessa forma, a medida provisória ampliou a aplicação do teletrabalho para os aprendizes e estagiários tendo em vista a necessidade do isolamento social com o maior alcance possível, desde que se mantenha o aprendizado exposto contratualmente para estes jovens (MIZIARA et al, 2020, p. 68).

E por fim, o artigo 33, da MP nº 927/20, que ressalta a inaplicabilidade do disposto ao teletrabalho quanto ao trabalho de teleatendimento e *telemarketing*, assim dispõe:

Art. 33 - Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 2020).

Deste modo, a natureza dessa atividade é considerada diferente da realizada pelo teletrabalhador (MIZIARA et al, 2020, p. 60 - 61).

Diante de todo o exposto, como enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Coronavírus (Covid-19), são necessárias alternativas para que os empregadores mantenham os contratos de trabalho e o distanciamento social indicado pelos órgãos competentes (OPAS/OMS, 2020). Em outras palavras, tendo em vista esta paralisação de inúmeros setores produtivos, a Medida Provisória nº 927/20 foi criada a fim de flexibilizar questões trabalhistas durante a pandemia (NASSAR, 2020, p. 166).

Destaca-se no último tópico o comparativo entre a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Medida Provisória nº 927/20, com enfoque ao regime de teletrabalho.

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME DE TELETRABALHO REGULADO NA CLT E NA MP 927/2020

É importante reforçar, nos termos do tópico anterior, que a Medida Provisória nº 927 de 2020 apresenta regras mais flexíveis que as previstas na Consolidação das Leis do Trabalho para a adoção da modalidade de teletrabalho. Em face disso, o presente tópico apresentará uma análise comparativa entre CLT e a MP 927/20 no que diz respeito ao regime de teletrabalho.

A MP nº 927/20 não alterou a CLT, assim seguindo inalteráveis e sendo utilizadas durante a vigência da referida medida, excepcionalmente em tempos de pandemia que caracteriza a força maior (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 02).

Assim, a importância da MP nº 927 de 2020 consiste em aplicá-la enquanto perdurar o estado de calamidade pública decretada pelo país e suas disposições à emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do avanço da contaminação comunitária pelo novo Coronavírus (MIZIARA et al, 2020, p. 62), recordando-se que em face de sua caducidade, a Medida Provisória em questão perdeu sua eficácia pela falta de votação pelo Senado Federal (BRASIL, 2020), porém, durante sua validade positivou diversas alterações no âmbito do teletrabalho.

A Medida Provisória nº 927 de 2020, em seu artigo 2º disciplina que no período em que estiver decretado o estado de calamidade pública pelo novo Coronavírus, poderá ocorrer acordo individual entre empregador e empregado para assegurar o vínculo empregatício, preponderando os "instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição" (BRASIL, 2020).

Nesse sentido, verifica-se que o princípio da legalidade previsto pelo artigo 7º, inciso XXVI, da CF²¹, é violado por tratar-se de inconstitucionalidade neste dispositivo da MP, pois predomina a vontade individual sobre o que diz a lei referente as normas coletivas (BRASIL, 1988). Assim Ludwig (2020, p. 03) verbaliza:

Existe aqui, em princípio, violação do princípio da legalidade (CF, art. 5º, II). O acordo individual não pode preponderar indiscriminadamente sobre os instrumentos legais em qualquer caso. No Estado Democrático de Direito, numa perspectiva ampla, a autonomia da vontade privada tem espaço naquilo que não seja proibido ou restringido pela lei, como garantia do princípio maior da segurança jurídica. Ressalte-se que legalidade aqui é considerada em sentido lato, como juridicidade.

[...]

Por outro lado, há também inconstitucionalidade por violação, em princípio, do art. 7º, XXVI da mesma Carta, que impõe expressamente o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". O acordo individual não pode preponderar indiscriminadamente sobre os instrumentos negociais (coletivos) em qualquer caso. Não há norma constitucional que autorize a desconsideração temporária e emergencial de outras normas constitucionais, salvo exclusivamente nas hipóteses distintas e bem delimitadas de Estado de Defesa e Estado de Sítio, em seus rígidos pressupostos.

²¹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

De igual modo, o artigo 1^o²² e 4^o da MP nº 927/20, determinam que poderá ser instituído pelo empregador a alteração do regime presencial laboral para o trabalho remoto instaurado durante o estado de calamidade pública por motivo de COVID-19, além disso, é isento ao empregador realizar o registro prévio de alteração contratual ou analisar a existência de acordos individuais e coletivos. Ocorre que o apresentado neste artigo é contrário ao disciplinado no artigo 75-C da CLT (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 04), que assim dispõe:

Art. 75-C - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1^o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

Assim, a MP deixa claro que é critério do empregador alterar o regime para teletrabalho, sem que haja consentimento do trabalhador ou regulamentação nos acordos individuais e coletivos (PRATA; PRAGMÁCIO FILHO, 2020, p. 334).

No parágrafo 1^o, do artigo 4^o, da referida MP, comparado ao exposto no artigo 75-B da CLT permanecem o conceito de teletrabalho com a distinção entre o trabalho externo e o teletrabalho, ainda no mesmo parágrafo, é equiparado ao artigo 62, inciso III, a inaplicabilidade da jornada de trabalho para o teletrabalhador, ou seja, o empregado não é sujeito ao controle de jornada por ambas as regras, demonstrando afronta aos direitos conquistados pelo trabalhador (STURMER; FINCATO, 2020, p. 346).

Continuando, no parágrafo 2^o, do artigo 4^o, da MP, é estabelecido ao empregador o prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas para que notifique o empregado quanto a mudança de método de regime para o teletrabalho, realizado por escrito ou meios eletrônicos (MIZIARA et al, 2020, p. 65).

Nota-se que a CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, prevê no artigo 75-C, parágrafo 2^o, a transição mínima de 15 (quinze) dias por meio de aditivo contratual, deste modo, a CLT exige a realização do contrato aditivo assinado por

²² Art. 1^o Esta Medida Provisória dispõe 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 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

ambas as partes e a MP flexibiliza esta regra, dispensando a necessidade de constar em contrato ou informar o sindicato da alteração (BRASIL, 1943).

No parágrafo 3º, do artigo 4º, da referida MP, comparado ao exposto no artigo 75-D da CLT, continua mantida a necessidade de ajustar e formalizar por escrito os custos e reembolsos das despesas inerentes a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos indispensáveis para a prestação do teletrabalho, ainda na MP é estipulado prazo de 30 (trinta) dias após a mudança do regime (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 05).

Já no parágrafo 4º, do artigo 4º, da MP, em caso de o empregado não possuir o equipamento ou infraestrutura para execução do teletrabalho é disciplinado pelo inciso I a possibilidade de o empregador fornecer por regime de comodato sem que haja caracterização de verba salarial. De outro modo, caso o empregador seja impossibilitado de oferecer tais recursos, "o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador" (BRASIL, 2020).

Avante, no parágrafo 5º, do artigo 4º, da Medida Provisória 927/20, é disciplinado o período fora da jornada de trabalho onde não considera como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso mesmo que por aplicativos ou programas que possibilitem a comunicação, deste modo não gera horas extras, com ressalva aos trabalhadores que possuírem acordo individual ou coletivo (STURMER; FINCATO, 2020, p. 359). Com isso, determina-se:

Parágrafo 5º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020).

Deste modo, o dispositivo em tela contraria o estabelecido no artigo 4º, da CLT, o qual enquadra como serviço efetivo o período fora da jornada em que o empregado (no caso o teletrabalhador) esteja à disposição do empregador (MIZIARA et al, 2020, p. 66 - 67).

Além disso, o parágrafo 5º em questão viola o artigo 7º, incisos XIII e XVI, da CF, os quais estabelecem limitações diárias e semanais para execução das prestações de serviços, ou o recebimento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) para aqueles com remuneração do serviço extraordinário.

O artigo 5º, da MP, permite aos estagiários e aprendizes a adesão do regime de teletrabalho temporariamente por conta da pandemia. Ressalta-se que deve respeitar o regulado na Lei nº 11.788/08 (Lei do Estágio), Lei nº 10.097 (Lei do Aprendiz) e Decreto nº 9.570/18 (Regulamenta a lei do Aprendiz), observando-se os respectivos ditames no que tange à carga horária limitada, vínculo institucional, supervisão, aprendizado e atividades compatíveis com a formação educacional (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 02).

Na medida provisória, artigo 33, é estabelecida a inaplicabilidade do regime de teletrabalho para os serviços de teleatendimento e *telemarketing*, reguladas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim discorre:

Art. 33 - Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL, 2020).

Sturmer e Fincato (2020, p. 360) explicam:

O dispositivo está contido no Capítulo X da Medida Provisória nº 927/20, que trata de outras disposições em matéria trabalhista. É claro que o teletrabalho não se confunde com as atividades relacionadas ao trabalho de teleatendimento e ao trabalho de telemarketing. A disciplina normativa dessas atividades encontra-se nos arts. 227 a 231 da CLT e presume-se que a MP pretendeu afastar eventual e esdrúxula compreensão de que aos trabalhadores em regime de teletrabalho se aplicaria a jornada diária de 6 (seis) horas, bem como os descansos especiais contidos na CLT.

A Medida Provisória em comento, expressa de forma clara que o regime de teletrabalho não é aplicado aos empregados que exercem o teleatendimento ou *telemarketing* pois estes estão disciplinados na CLT pelos artigos 227 a 231²³ (MIZIARA et al, 2020, p. 118).

²³ Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonía, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

§ 1º Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhe-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§ 2º O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem empregadores e empregados em acordo com os respectivos sindicatos em contrato coletivo de trabalho.

Por fim, sabe-se que toda situação exige regramento para que o direito e a justiça sejam alcançados com exato.

O dever de conquistar um mundo melhor está nas mãos dos indivíduos que nela habitam, assim, deve-se analisar as normas e precedentes que possam prejudicar os direitos do trabalhador, com garantias de o mínimo fundamental e contra a redução dos direitos conquistados.

Assim, com o surgimento de novas legislações ou possíveis alterações na norma jurídica, se faz essencial que os operadores do direito examinem tais transformações e cumpram com responsabilidade a proteção do direito do trabalhador.

Art. 228. Os operadores não poderão trabalhar, de modo ininterrupto na transmissão manual, bem como na recepção visual, auditiva, com escrita manual ou datilográfica, quando a velocidade for superior a 25 (vinte e cinco) palavras por minuto.

Art. 229. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

§ 1º São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

§ 2º Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção.

Art. 230. A direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

§ 1º Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida, dentro das prescrições desta Seção.

§ 2º As empresas não poderão organizar horários que obriguem os empregados a fazer a refeição do almoço antes das 10 e depois das 13 horas e a de jantar antes das 16 e depois das 19:30 horas.

Art. 231. As disposições desta Seção não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves

5 CONCLUSÃO

Ao longo da evolução da vida em sociedade, muito antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, já se determinava a necessidade de trabalhar para o próprio sustento e da família.

Com o desenvolvimento da tecnologia impactou-se as relações do trabalho com formas diferentes e modernas de produção a partir das evoluções tecnológicas, assim advindo regulamentações para a Legislação Trabalhista.

Posteriormente, com o surgimento e denominação do trabalho remoto, tendo em vista os avanços da tecnologia, buscou-se implementar maior segurança regulatória por meio de regras, assim, através da Consolidação das Leis do Trabalho com a chegada da Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, denominou-se o regime de teletrabalho.

Deste modo, vantagens e desvantagens foram surgindo com a chegada deste novo regime de teletrabalho, para certos trabalhadores se tornaram mais vantajosas, porém outros encontravam-se desamparados juridicamente.

Assim, a responsabilidade de garantir proteção ao trabalhador revelou-se por meio de princípios que assegurassem direitos minimamente tuteláveis e fundamentais, com destaque ao direito à desconexão, que é essencialmente importante para a saúde física e mental do indivíduo.

No âmbito dos direitos já existentes, buscou-se compreender quais foram feridos, tendo em vista a violação contra a redução dos direitos conquistados como proteção ao teletrabalhador.

A situação de uma pandemia instaurada globalmente por conta do novo Coronavírus, incrementou a ideia de que o teletrabalho deve receber cuidados quanto a sua regulamentação, pois o aumento de trabalhadores neste regime se fez necessário por conta da contaminação comunitária e a importância do distanciamento social.

Através do estado de calamidade pública pelo novo Coronavírus, adveio a Medida Provisória nº 927 de 2020, que trata, entre outras medidas trabalhistas, do teletrabalho. Por este motivo, apresentou-se quais os artigos que tratam deste regime especificamente e suas peculiaridades.

Da Medida Provisória em comento, buscou-se comparar com a trazida CLT artigos que já regulamentavam o regime de teletrabalho, demonstrando quais suas diferenças e ameaças aos direitos.

Na circunstância de calamidade pública, como enfrentamento a pandemia, percebe-se que caso o texto legal não seja estudado com bastante atenção, detalhes podem passar despercebidos.

Em contexto, é de extrema importância analisar com cautela as características de determinada letra da lei, para que o risco de perda dos direitos conquistados não seja atingido negativamente, com enfoque ao controle de jornada que não é assegurado legalmente, ensejando a possíveis violações de direitos no que tange ao limite da duração do trabalho e ao regime de horas extras.

Por fim, para amenizar ou minorar possíveis ameaças no campo dos direitos trabalhistas e para que se busque arrefecer a angústia que tomou conta de todos nesse momento de poucas certezas, este estudo procurou trazer hermenêuticas sobre o teletrabalho, em diversas situações, desde sua história até o seu desfecho nos tempos de COVID-19.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mário de Souza. Cultura organizacional e atitudes contrárias a mudanças tecnológicas: um estudo de caso em empresa estatal. 1996. 209 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996.

ALMEIDA NETO, Camila Barbosa. O teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, São Luís, v. 10, n. 10, p. 230 - 249, jan./dez. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Teletrabalho e subordinação estrutural. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, nº 3848, jan. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: 07 out. 2020.

ARANDA, Javier Thibault. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. Consejo económico y social. 2 ed. Madrid: CES, 2001.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nações Unidas, 217 (III) A, 1948, Paris. Disponível em: <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Acesso em: 12 out. 2020.

_____. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI), Nações Unidas, 1966. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Sistema-Global.-Declara%C3%A7%C3%B5es-e-Tratados-Internacionais-de-Prote%C3%A7%C3%A3o/pacto-internacional-dos-direitos-economicos-sociais-e-culturais-1966.html>>. Acesso em: 12 out. 2020.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; TAKAHASHI, Ligia Yurie; SACHUCK, Maria Iolanda. Impacto da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho. **Caderno de Administração**. [S.l.], v. 16, n. 2, p. 57 - 66, jul./dez. 2008. ISSN 1516-1803. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/6045>>. Acesso em: 02 out. 2020.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 3, n. 2, p. 607 - 628, set. 2006. E-book ISSN 2177-1758. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

BELFORT, Fernando. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador, BA: JusPodivm, 2020. p. 17-48.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13 - 27, jul./set. 2007.

BISINELLA, Estêvão. O teletrabalho na reforma trabalhista frente ao princípio da alteridade. 2019. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Passo Fundo, Casca. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/handle/riupf/1752>>. Acesso em: 14 out. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 13 abr. 2020.

_____. Agência Senado. MPs que mudaram regras trabalhistas e acesso à informação perdem validade. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/21/mps-que-mudaram-regras-trabalhistas-e-acesso-a-informacao-perdem-validade>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

_____. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Institui as Consolidações das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 02 jun. 2020.

_____. Decreto Legislativo nº 2, de 5 de junho de 1992. Aprova o texto da Convenção sobre Diversidade Biológica (CDB). A Convenção sobre Diversidade Biológica - CDB, Brasília, n. 1, p. 09, 2000. Disponível em: <https://www.mma.gov.br/estruturas/sbf_dpg/_arquivos/cdbport.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

_____. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Institui Calamidade Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

_____. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/Mpv/mpv927.htm> Acesso em: 13 abr. 2020.

_____. Ministério da Economia. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria de Trabalho. Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME. Brasília, mar. 2020. Disponível em: <<http://www.sindusconpa.org.br/arquivos/File/1088-2020-ME.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Diretrizes para Diagnóstico e Tratamento da COVID-19**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<https://portal.arquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/Abril/13/Diretrizes-COVID-13-4.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Coronavírus: o que você precisa saber e como prevenir o contágio**. Brasília, DF, 2020. Disponível em:

<<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em: 02 nov. 2020.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional dos Secretários de Saúde; Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (Orgs.). COVID-19 Guia Orientador para o Enfrentamento da Pandemia na Rede de Atenção à Saúde Brasília, DF, maio 2020. Disponível em: <<https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Instrumento-Orientador-Conass-Conasems.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2020

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 24-A, seção 1, pág. 1, 4 fev. 2020.

_____. **Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Institui Normas de Finanças Públicas Voltadas a Responsabilidade na Gestão Fiscal.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em 02 nov. 2020.

_____. **Lei nº 13. 979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília-DF, fev. 2020.

CALCINI, Ricardo Souza. Poderes do Relator no Âmbito dos Tribunais Regionais Trabalhistas. 2019. 308 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão geral sobre a reforma trabalhista. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise: n. 63. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). out. 2017, p. 81. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>>. Acesso em 02 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

_____. **Resumo de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: Método, 2018.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CONEMAT, 19., 2018, Belo Horizonte. Anais... Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), 2018. 27 p. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co_namat_site.pdf>. Acesso em: 07 out. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. 2003. 124 f. Tese (Doutorado em Administração) – FGV-

Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas – EBAPE, Rio de Janeiro, 2004.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

CUNICO, Regiane; SANTOS, Patrícia. O Direito à Desconexão no Teletrabalho. In: SEMINÁRIO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, v. 6, n. 6, 2018, Criciúma. Anais eletrônicos... Criciúma: UNESC, 2018. ISSN 2236-1944. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/seminariocsa/article/view/4767/4360>>. Acesso em: 03 jun. 2020.

DACHERI, Emanueli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O Impacto da Tecnologia nas Relações de Trabalho: Uma Análise à Luz da Teoria da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais Inespecíficos dos Trabalhadores. **Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 66 – 87, jul/dez. 2017. ISSN: 2525-9903. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/2297/pdf>>. Acesso em 29 jul. 2020.

_____. Teletrabalho: Uma Possibilidade De Inclusão Socioeconômica Do Trabalhador. **Prim Facie**. João Pessoa: PPGCJ, v.17, n. 35, p. 01-29, set. 2018. Disponível em: <<https://www.periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/40160/0>>. Acesso em 30 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 2, p. 11-40, ago. 2007.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador, BA: JusPodivm, 2020. p. 221-238.

FERREIRA, Cândido Guerra. Processo de Trabalho, Tecnologia e Controle da Mão-de-Obra. In: BATISTA JUNIOR, Paulo Nogueira (Org.). **Estudos Econômicos**. São Paulo: USP. v. 14, n. 03, 1984, p. 745-766.

FERREIRA, Rosângela Gomes. Uma abordagem morfossemântica das formações TELE-X no português brasileiro. In: JORNADAS DE ESTUDOS DA LINGUAGEM, 6., 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Programa de Pós-Graduação em Letras – UERJ, 2011. p. 62.

FILHO MORAES, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

FINCATO, Denise Pires. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: Indicações para uma Contratação Minimamente Segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**. Porto Alegre. v. 01, n. 03, p. 365 - 396, 2016. E-book ISSN 2183-539X. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10923/11404>>. Acesso em 23 set. 2020.

_____. **Tetetrabalho**: Uma Análise Juslaboral. Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS, v. 236, 2003.

_____. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. 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: 15 out. 2020.

FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (Org.). **Direito e tecnologia**: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora, 2014.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>>. Acesso em: 12 out. 2020.

FREITAS, Rodrigo. **Direito Cibernético: As Contribuições Epistemológicas da Teoria Cibernética de Norbert**. 2011. 86 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade São Judas Tadeu, São Paulo. 2011. Disponível em: <http://www.usjt.br/biblioteca/mono_disser/mono_diss/2012/196.pdf>. Acesso em 05 set. 2020.

GABBA, Carlo Francesco. **Teoria dela retroattività dele leggi**. 3. ed. Torino: Torino Unione, v. 1, 1891.

GIDDENS, Antony. **A terceira via**: reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democrata. Tradução de Maria Luiza X. De A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Apontamentos sobre a reforma trabalhista. Programa de Mestrado em Direito – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2017.

_____. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian. **O Direito à Desconexão e a Medida Provisória 927/2020**. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12

Região. [S.l.], p. 01 – 03, abr. 2020. Disponível em:
<<https://www.amatra12.org.br/doutrina.php?id=60>> Acesso em 15 abr. 2020.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: Uma Breve História do Amanhã**. São Paulo: Schwarcz, 2015.

_____. **Sapiens: Uma Breve História da Humanidade**. Tradução Janaína Marcoantonio. Porto Alegre: L&PM, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 5. ed. São Paulo: Loyola. 1992.

HOBSBAWM, Eric J. **A Era das Revoluções: Europa 1789-1848**. 13 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 2001.

HOSKISSON, Robert E. et al. **Estratégia Competitiva**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

JOÃO, Paulo Sergio. Mudanças na Lei Impõe Novas Dimensões nas Relações de Trabalho. **Revista Consultor Jurídico**. [S.l.], p. 01-03, ago. 2017. Disponível em:
<<https://www.conjur.com.br/2017-ago-04/reflexoes-trabalhistas-mudancas-lei-impoem-novas-dimensoes-relacoes-trabalho>>. Acesso em 15 set. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. **Cielo Laboral**, [S.l.], p. 01-12, mar. 2020. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

KANT, Immanuel. **A fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa: Ed. 70, 2011.

KARPEN, Magaly Fernandes Santiago. Des-envolver humano: ampliação de campo para Gestalt-Terapia. **Rev. NUFEN**, Belém, v.10 n. 2, p. 108 – 126, maio/ago, 2018. E-book ISSN 2175-2591. Disponível em:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912018000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 set. 2020

KROST, Oscar. **Teletrabalho na Argentina e no Brasil: Tão Perto, mas Tão Longe**. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12 Região. [S.l.], p. 01 – 05, ago. 2020. Disponível em: <<https://www.amatra12.org.br/doutrina.php?id=88>>. Acesso em: 27 out. 2020.

LAMBERTY, Andrey; GOMES, Thais. O Direito à Desconexão do Empregado e o Teletrabalho: Uma Análise das Alterações Trazidas pela Lei 13.467/2017. In: 4º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE. 4.ed., 2017, Santa Maria. Anais... Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, 2017. p. 02 – 07. ISSN 2238-9121. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/>> Acesso em 03 jun. 2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. **Biblioteca da Academia Brasileira do Direito do Trabalho**. Salvador, n. 72, p. 01 - 31, 2020. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/biblioteca/artigos?page=2>>. Acesso em: 14 nov. 2020

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, Campinas, n. 23, p. 01-21, jun./dez. 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 01 jun. 2020.

MARTA, Taís Nader; ABUJAMRA, Ana Carolina Peduti. Regime de Proteção dos Direitos Fundamentais Sociais: Cláusula Pétreia ou Limite Material Implícito. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 7, n. 7, p. 154-173, jan./jun. 2010. ISSN 1982-0496. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/304930502.pdf>> Acesso em: 27 out. 2020.

MAXIMILIANO, Carlos. **Direito Intertemporal ou Teoria da Retroatividade das Leis**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1946.

MELLO, Marco Antônio Machado Ferreira de. **A Tecnologia, Direito e a Solidariedade em Direito, Sociedade e Informática – Limites e perspectivas da vida digital**. Aires José Rover (org.). Florianópolis: Boiteux, 2000.

MELO, Maria Rachel da Silva de; FELÍCIO, Raquel de Souza. A Pessoa com Deficiência e o Teletrabalho na Reforma Trabalhista. In: SEMINÁRIO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. v. 6, n. 6. 2018. Anais eletrônicos... Criciúma: UNESC, 2018. ISSN 2236-1944. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/seminariocsa/article/view/4751/4344>>. Acesso em: 07 out. 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Saúde. Você sabe como surgiu o Coronavírus SARS-COV-2. 2020. Disponível em: <<http://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/27-como-surgiu-o-coronavirus>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

MIZIARA, Raphael et al. Medida Provisória 927 de 2020: comentários artigo por artigo. **Revista dos Tribunais**. São Paulo - Thomson Reuters, p. 01–136, 2020.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O**

Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador, BA: JusPodivm, 2020. p. 163-176.

NILLES, Jack Mathias. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C177, de 20 junio 1996. Convenio sobre el trabajo a domicilio. Ginebra, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322>. Acesso em: 04 out. 2020.

OLIVEIRA, Maria Teresa; GUBERT, Maria Beatriz. Os impactos do coronavírus nas relações de trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). [S.l.], mar. 2020. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/298706>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6100:oms-declara-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-em-relacao-a-novo-coronavirus&Itemid=812>. Acesso em: 04 nov. 2020.

PACTO de San José da Costa Rica. Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. “Protocolo de San Salvador”. San Salvador – nov. 1988. Disponível em: <http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm>. Acesso em: 02 nov. 2020.

PASOLD, Andrea; KROST, Oscar. Medida Provisória n. 927/2020 - primeiras linhas. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12 Região. Blumenau, p. 01 – 02, mar. 2020. Disponível em: <<https://www.amatra12.org.br/doutrina.php?id=73>> Acesso em 11 nov. 2020.

PINTO, Luis. O Teletrabalho e a Medida Provisória n. 927/2020. Yarshell e Camargo Advogados. SOBRATT- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. mar. 2020. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/30032020-o-teletrabalho-e-a-medida-provisoria-no-9272020/>>. Acesso em 01 jun. 2020.

PRATA, Marcelo; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador, BA: JusPodivm, 2020. p. 325-340.

SANTA CATARINA. Orientações para Prevenção de Contágio por Coronavírus nos Serviços de Terapia Renal Substitutiva no Estado de Santa Catarina. Florianópolis, abr. 2020, p. 01-12. Disponível em:

<<https://www.saude.sc.gov.br/coronavirus/arquivos/ntc-013-2020.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Coimbra, Almedina, abr. 2020. ISBN 978-972-40-8496-1. Disponível em: <http://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2020.

SARAIVA, Renato; BOMFIM, Vólia. Coronavírus e seus Impactos nas Relações de Trabalho. p. 01-08, E-book. Disponível em: <https://blog.sistemapacto.com.br/wp-content/uploads/2020/03/EBook-Coronavirus_Aspectos_juridicos_RENATO-SARAIVA_V6.pdf>. Acesso em 15 abr. 2020.

SCHMIDT, Beatriz et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Estudos de Psicologia, Campinas, v. 37, e20006, p. 01-13, maio 2020. ISSN 1982-0275. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2020000100501&tlng=pt>. Acesso em: 07 out. 2020.

SILVA, Homero Batista da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da lei 13.467/2017– artigo por artigo. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades. **Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade Via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo**: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013, São Paulo, p. 24 – 72, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 07 out. 2020.

SPRITZER, Tiago Almeida. Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador. 2008. 83 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas – EBAPE, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3809?show=full>>. Acesso em 23 set. 2020.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Orgs.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador, BA: JusPodivm, 2020. p. 341-364.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. O Teletrabalho Sob o Enfoque da Sustentabilidade Multidimensional. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2017.

WARD, James A. (outono de 1997). "John Edgar Thomson e o culto da personalidade na ferrovia da Pensilvânia". **Railroad History** (177): p. 68-77.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Novel Coronavirus (2019-nCoV) technical guidance. 2020. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

ANEXO

ANEXO A – ANAMATRA

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT (ANAMATRA, 2018, p. 27). Pouco antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (em 11/11/2017), e à vista da aguda insegurança por ela suscitada — notadamente pelas dúvidas de constitucionalidade e de convencionalidade de vários de seus preceitos —, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho deliberou realizar, juntamente com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que teve lugar em Brasília, nos dias 9 e 10/10. Revelou-se absolutamente exitoso. Evento científico aberto e democrático, do qual participaram mais de 600 operadores de Direito de todo o país, dentre Magistrados (cerca de 350, incluídos dez ministros do Tribunal Superior do Trabalho), advogados trabalhistas, procuradores do Trabalho, auditores fiscais do Trabalho e professores universitários. Foram igualmente convidados, com todas as formalidades cabíveis, as assessorias das principais entidades nacionais representativas de trabalhadores e empregadores. Assim é que a 2ª Jornada, inicialmente despretensiosa, terminou representando, àquela altura, o maior evento nacional sobre a Lei da Reforma Trabalhista, praticamente dobrando as presenças da 1ª Jornada, organizada entre 21 e 23/11/2007. E, não por acaso, organizada pela maior entidade associativa de juízes do Trabalho de todo o planeta. Após a publicação dos respectivos enunciados, porém, houve uma inesperada reação de certos segmentos sociais. Veículos da grande imprensa chegaram a utilizar as mais descabidas expressões para qualificar o colóquio, equiparando-o a “boicotes”, “sabotagens” ou “guerrilhas”, como se os operadores do Direito e do Processo do

Trabalho não pudessem discutir criticamente as novas dimensões do seu principal instrumento. Aleivosias, enfim, não faltaram. Como tampouco faltou altivez à Magistratura do Trabalho. Bem se soube lutar pela independência técnica dos juízes trabalhistas e pela sua liberdade de expressão — ambas, afinal, pilares do próprio Estado Democrático de Direito. A 2ª Jornada não implicou em qualquer tomada de posição política por parte da Anamatra, cujas instâncias deliberativas estatutárias são necessariamente outras; mas, sem dúvida, revelou tendências. Suscitou importantes reflexões em torno das modificações que a Lei nº 13.467/2017 imprimiu à Consolidação das Leis do Trabalho e à Lei nº 6.019/1974. Permitiu, ademais, que a Associação bradasse, no olho da tempestade, o que deveria ser evidente em uma sociedade democrática, de instituições republicanas e plurais: toda e qualquer Lei, a versar sobre quaisquer matérias, está sujeita à interpretação das cortes judiciais, como pressuposto inafastável para a sua aplicação aos casos sub judice. Da mesma forma, no atual modelo constitucional brasileiro, toda e qualquer Lei, a versar sobre quaisquer matérias, está sujeita não apenas ao controle concentrado de constitucionalidade — exercido exclusivamente pelo E. Supremo Tribunal Federal, com efeitos de vinculação geral —, mas também pelo controle de constitucionalidade difuso, que pode ser incidentalmente realizado por qualquer juiz brasileiro, em qualquer grau de jurisdição, com efeitos restritos ao caso concreto. Tem sido assim, no ideário jurídico americano, desde o julgamento de *Marbury vs. Madison* pela Suprema Corte estadunidense (1803). E seguirá sendo assim, doravante, enquanto houver fôlego democrático. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são, antes de mais, ferramentas que galvanizam a reflexão jurídico-científica, no seu melhor e mais amplo espectro, em torno de um foco dinâmico: a Reforma Trabalhista de 2017. Nessa acepção mais dilargada, tais enunciados podem ser libertadores. Talvez por isso incomodem tanto. O tempo revelou, ademais, que boa parte das ideias ali vazadas convergiam para a percepção hermenêutica dominante na Magistratura do Trabalho. Com efeito, a ANAMATRA realizaria, cerca de sete meses depois, o seu 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), na cidade de Belo Horizonte/MG, dedicando duas comissões temáticas ao debate das dimensões material e processual da Reforma Trabalhista. Vários enunciados apresentados à 2ª Jornada foram reapresentados, com acréscimos e melhorias. Outros tantos foram

propostos “ex novo”, tendo em conta o curso das polêmicas instauradas após 11 de novembro de 2017, quando a Lei n. 13.467/2017 entrou em vigor (inclusive em função da caducidade da Medida Provisória n. 808, de 14/11/2017, que previa, p. ex., a aplicação das novas regras aos contratos de trabalho celebrados antes de 11/11/2017). Tais teses, aprovadas na Assembleia Geral Ordinária realizada em 5/5/2018, passam a externar, doravante, as posições oficiais da ANAMATRA acerca da Reforma Trabalhista. Também essas teses estão reproduzidas neste volume – aquelas oriundas das comissões 3 e 4, para o conhecimento de todos, como também para eventuais empregos científicos ou judiciais. A boa polêmica, enfim, é criadora. Que venha! E que venham, a partir destes, outros e melhores enunciados. O Direito não se esgota na Lei. E a segurança jurídica que o Direito pode inspirar deriva inexoravelmente da confiança que nele se pode depositar. Essa, disse-nos Kant — e, por ele, Bobbio —, não se resolve nos textos. Depende de conceitos justos, de uma grande experiência e, sobretudo, de muito boa vontade. Demos um passo. A partir dele, percorremos as veredas que a Magistratura do Trabalho quiser e souber construir.