



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ**

NELSON FERNANDO TEIXEIRA BORGES ARAGÃO

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A
SITUAÇÃO DE TELETRABALHO CAUSADA PELA PANDEMIA - COVID 19 NO
ANO DE 2020 NO BRASIL**

JOÃO PESSOA

2021

NELSON FERNANDO TEIXEIRA BORGES ARAGÃO

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A
SITUAÇÃO DE TELETRABALHO CAUSADA PELA PANDEMIA -COVID 19 NO
ANO DE 2020 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de Santa Rita do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura.

SANTA RITA

2021

NELSON FERNANDO TEIXEIRA BORGES ARAGÃO

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A
SITUAÇÃO DE TELETRABALHO CAUSADA PELA PANDEMIA - COVID 19 NO
ANO DE 2020 NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de Santa Rita do Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade Federal
da Paraíba como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Prof. Ms. Demétrius Almeida Leão

Prof. Ms. Gutemberg Cardoso Agra de Castro

Santa Rita

2021

RESUMO

O presente trabalho analisa a normativa sobre o teletrabalho no período da pandemia do coronavírus, em particular as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, a Lei n. 14.020/2020 que possibilitaram que o trabalhador brasileiro migrasse para o teletrabalho. A pesquisa visa compreender as consequências jurídicas e possíveis ataques aos direitos e às garantias fundamentais do teletrabalhador. O Trabalho de Conclusão de Curso tenta entender as legislações internacionais e analisa a normativa brasileira sobre o teletrabalho e se determinados vácuos normativos produzem insegurança jurídica ao teletrabalhador. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental. Do estudo depreende-se que durante a pandemia o teletrabalhador foi precarizado pelas políticas públicas levada a cabo pelo governo brasileiro e materializadas na legislação aprovada no período pandêmico, ao possibilitar que acordos individuais pudessem substituir os acordos coletivos e a legislação infraconstitucional, mitigando os direitos sociais adquiridos historicamente, sem em contrapartida manter o trabalhador empregado. Tais medidas ensejam o debate ao direito a desconexão. Os resultados apontam que a MP 936/2020, transformada na Lei n. 14.020/2020, teve sua constitucionalidade declarada na ADI n. 6363, mesmo infringindo diretamente direitos sociais presentes na Constituição Federal. O estudo concluiu que a gestão governamental brasileira no ano de 2020 não obteve êxito no combate ao desemprego, estrangulamento salarial, flexibilizações e insegurança laboral.

Palavras-chave: Teletrabalho. Covid-19. Direito de Desconectar-se. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

This academic study analyzes the regulations on telework during the coronavirus pandemic, in particular Provisional Measures 927/2020 and 936/2020, Law n. 14.020/2020 that enabled the Brazilian worker to migrate to telework. The research aimed to understand legal consequences and possible attacks on fundamental rights and guarantees of the teleworkers. At first, the undergraduate thesis goes to understand international legislation and analyzes Brazilian regulations on telework and whether certain regulatory vacuums produce legal uncertainty for teleworkers. It is a bibliographical and documentary research. From the thesis development, it appears that, during the pandemic, teleworkers were precarious by public politics carried out by the Brazilian government and materialized in the legislation approved in the pandemic period, by allowing individual agreements to replace collective agreements and infra-constitutional legislation, mitigating social rights acquired historically, without, on the other hand, keeping the worker employed. Such measures give rise to the debate on the right to disconnection. The results show that in relation to MP 936/2020, transformed into Law n. 14.020/2020, had its constitutionality declared in ADI n. 6363, even though it directly infringes social rights present in the Federal Constitution. The study concluded that the year 2020 was marked by poor government management to maintain jobs, in contrast to rising unemployment, wage restraint, flexibility and job insecurity.

Key-words: Telework. Covid-19. Right to Disconnect. Job Precariouness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 A RELAÇÃO DO EMPREGO EM TELETRABALHO A PARTIR DO DIREITO COMPARADO, ANALISANDO LEGISLAÇÕES E COSTUMES.....	11
2.1 A VISÃO INTERNACIONAL DO TELETRABALHO.....	13
2.2 PORTUGAL, UM OLHAR SOBRE O TELETRABALHO NO VELHO CONTINENTE.....	16
2.3 BRASIL, NOSSA LEGISLAÇÃO E COSTUMES.....	19
3 REFLEXOS DA PRÁTICA LABORAL NO BRASIL DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA NO ANO DE 2020: DO DIREITO DE DESCONECTAR-SE E A NECESSIDADE DE PRODUIR.....	26
3.1 ATUAÇÃO DO TELETRABALHO BRASILEIRO.....	29
3.2 O DIREITO A DESCONEXAR-SE E A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO.....	32
4 ATUAÇÃO DO PODER PÚBLICO DURANTE A SITUAÇÃO DE PANDEMIA: MP Nº 927/2020, MP Nº 936/2020 E SEUS DESDOBRAMENTOS DENTRO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO PERÍODO PANDÊMICO.....	39
4.1 A CONSTITUCIONALIDADE DAS DISPOSIÇÕES APRESENTADAS NA MP Nº 927/2020 QUANTO A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO COMO NOVO MODELO DE TRABALHO.....	41
4.2 ATUAÇÃO DA MP Nº 936/2020 NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NO DEBATE JURÍDICO SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO NO ANO DE 2020.....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Em 2020 o mundo é abalado por um inimigo sem precedentes na era moderna, uma epidemia viral destrói lares, famílias e laços sociais que unem a sociedade. O novo coronavírus¹, ou Sars-CoV-2², atinge todos os grupos sociais, todos nós somos vulneráveis a doença e não há resposta imunizante imediata para tal. Conforme disposições da Organização Mundial de Saúde – OMS, o isolamento social, o distanciamento entre pessoas e a utilização constante de máscaras e álcool são as únicas medidas eficazes para dirimir a propagação do covid-19, um vírus altamente contagioso e com alta taxa de letalidade.

O mundo definitivamente parou por algumas semanas. Entretanto as relações comerciais e de trabalho não poderiam parar por tanto tempo, até por não existir consenso no meio acadêmico, nem nas estruturas estatais de quanto tempo levaria para que voltássemos a um estado de “normalidade”. A rotina do trabalhador é diretamente afetada a partir de como o governo federal e seus pares gerenciam a pandemia viral causada pelo covid-19. Através do decreto legislativo nº 06 de 20 de março de 2020, foi declarado em todo território nacional estado de calamidade pública, com o intuito de expandir a flexibilidade orçamentária do governo federal e combater o avanço da Covid-19 no ano de 2020. A partir de prerrogativa do Presidente da República foram instituídas as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, que tratam da manutenção do emprego e da renda no período pandêmico, com medidas de fomento a perpetuação das relações de trabalho.

A partir das medidas necessárias para conter o avanço do coronavírus, ou seja, o isolamento social e distanciamento de pessoas, foi instituído em regra, o teletrabalho nas empresas privadas e em setores da administração pública. O escape do teletrabalho surge como meio viável para a manutenção das relações trabalhistas. A partir do doutrinador Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019), entende-se teletrabalho como todo e qualquer trabalho realizado a distância, fora do local tradicional de trabalho, a partir da tecnologia da informação ou comunicação, permitindo um pleno desempenho da sua função para a empresa, a distância.

¹ Coronavírus é a doença proveniente do contágio da Sars-CoV-2, podendo causar graves problemas respiratórios .

² Sars-CoV-2 ou novo coronavírus é um vírus que resulta em uma síndrome respiratória aguda grave, sua doença é denominada covid-19.

Sendo assim, a legislação pátria entende que teletrabalho é 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, 2017).

É proposto por este estudo a análise do teletrabalho como uma modalidade, um tipo de execução do trabalho, para que as questões jurídicas abarcadas pelo tema, como seu pleno exercício e sua subordinação jurídica no Brasil sejam devidamente envoltas no debate.

Diante do cenário marcado pelo isolamento social e conseqüentemente a execução do trabalho a distância, o objeto de estudo busca contribuir para o debate sobre a prática laboral em teletrabalho no Brasil. Utilizando-se do instrumento do direito comparado, compara-se regulamentações trabalhistas de países distintos, bem como da Organização Internacional do Trabalho – Convenção nº 177 e Recomendação nº 184 e o Acordo Quadro-Europeu produzido pela União Europeia e seus países membros.

Entre os pontos analisados, é instigado o debate entre o “Direito de Desconectar-se” em contraponto a necessidade de produzir em meio a uma sociedade que consome todos os dias, cada vez mais. Nesse sentido, o trabalhador é a peça fundamental do estudo, tal qual o modo de trabalho, que foi abruptamente ressignificado em meio a pandemia no ano de 2020 para continuar produzindo.

O objeto de estudo é em suma analisar sobre até que ponto a atuação do poder público no período pandêmico do ano de 2020, mais especificamente na redação das Medidas Provisórias 927, de 22 de março de 2020, que atuou sobre as alterações nas relações trabalhistas no país; e a Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020 que dispõe medidas trabalhistas complementares durante o período de calamidade pública, inerentes à emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19, além de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (PREMER), transformada na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, os direitos e garantias dos teletrabalhadores foram atingidos, analisando a norma pretérita e as medidas provisórias apresentadas e se as medidas surtiram os efeitos propostos pelo poder público, como a manutenção da renda e dos empregos.

Os reflexos causados pela mitigação de direitos fundamentais do trabalhador durante o período pandêmico são de forma subsequente, um dos objetivos do estudo, juntamente com os efeitos causados por um período de incertezas, com o futuro à

mercê de fatores que fogem do controle do trabalhador. Retrata-se as consequências jurídicas e sociais das alterações normativas a partir da esfera trabalhista em meio as garantias resguardadas pela Constituição Federal e a necessidade de produzir a partir de sua força de trabalho durante o período pandêmico de 2020. Quanto as relações de trabalho, a ênfase do estudo será sobre o processo de precarização que o trabalhador sofreu e vem sofrendo a partir das medidas provisórias apresentadas pelo governo federal e a mitigação de garantias expressas na Constituição Federal.

As Medidas Provisórias editadas inovam na seara trabalhista ao trazer ao ordenamento atual certas flexibilizações nas relações de trabalho balizadas sobre o Direito do Trabalho, bem como formas do empregador a partir de melhores condições financeiras, manter os postos de trabalho ativos. Mesmo com a caducidade da MP 927/20 e a conversão em lei da MP 936/20, os efeitos se propagam durante o estado de pandemia.

A pesquisa visa responder o questionamento: Até que ponto a gerência da pandemia pelo governo federal trouxe benefícios a sociedade civil, visando manter os empregos, e em qual momento os efeitos da atuação do poder público mitigaram os direitos e garantias trabalhistas e constitucionais? Traz-se ao debate conceitos doutrinários de precarização e marginalização para aqueles que vendem sua força de trabalho, o povo.

Justifica-se o tema, com base no Direito, pela necessidade de aprofundamento quanto as normativas produzidas em 2020, sejam elas a MP 927, MP 936 e Lei 14.020/2020, junto a doutrina sobre questão do teletrabalho e o caso concreto de pandemia em que vivemos no ano de 2020.

Durante a história da humanidade as crises civis, militares, religiosas e de saúde em qualquer época e lugar do globo, influenciaram diretamente o quadro trabalhista, com maior ênfase no trabalhador, que é o elo mais fraco da corrente. A crise sanitária do Covid-19 não é diferente, as alterações normativas a partir do período pandêmico tem e terão reflexos.

Entre os objetivos específicos estão analisar; quais os maiores enfrentamentos sobre a execução do teletrabalho no Brasil; os benefícios e malefícios do teletrabalho como instrumento para executar o seu labor; até que ponto uma má gestão de teletrabalho afeta o trabalhador; o que é o direito a desconexão, e

seu respaldo perante a normativa brasileira; quais os pontos das medidas provisórias produzidas durante o período de pandemia no ano de 2020 que impactam nas relações de teletrabalho; até que ponto podemos considerar o trabalhador precarizado e marginalizado ao colocar-se em um trabalho a distância no Brasil.

Quanto a caracterização do estudo, ou seja, a metodologia aplicada, é produzido a partir de pesquisa bibliográfica e documental. O estudo é de caráter qualitativo. O processo de revisão literário contou com análise da produção acadêmica em livros doutrinários, artigos científicos e a normativa necessária para plena compreensão do objeto, visando aprofundamento dos impactos causados pela gestão da pandemia causada pelo Covid-19 em 2020 sobre as condições trabalho, com ênfase na situação de teletrabalho.

Além do caráter bibliográfico, a pesquisa é fundamentada a partir de textos documentais em nossa legislação e documentos internacionais sobre questões envolvendo o teletrabalho. Entre eles a Constituição Federal de 1988; a Consolidação das Leis do Trabalho; as Medidas Provisórias 927 e 936 de 2020, que envolvem questões sobre a execução do teletrabalho em tempos de pandemia viral; o decreto legislativo nº 06 de 2020, que reconhece o estado de calamidade pública no Brasil; e quanto a documentos internacionais, o Código de Trabalho português e a Convenção nº 177 e Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho.

O estudo em suma está dividido estruturalmente em cinco capítulos. O primeiro apresenta as considerações iniciais. O segundo capítulo inicia o estudo do núcleo do objeto, observando a relação do emprego, e dentro desse contexto, o teletrabalho, a partir do direito comparado, em análise as legislações e costumes. Faz-se um apanhado internacional vislumbrando a normatização do teletrabalho, tomando como base a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vislumbrando aprofundar-se na legislação pátria, o estudo parte para análise das relações de emprego e teletrabalho na legislação portuguesa e brasileira.

O terceiro capítulo do estudo incidirá diretamente no trabalhador brasileiro em situação de teletrabalho durante a pandemia no ano de 2020. Sendo estes a execução do labor, os efeitos sociais causados pela abrupta mudança de como trabalhar e como o direito de desconectar-se é um paralelo fundamental ante a necessidade de produzir pelo capital. O quarto capítulo é em suma, uma análise da atuação do poder público federal durante a pandemia, a partir das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020

que em seu texto produziram novos modelos de trabalho e flexibilizações a direitos e garantias fundamentais. Há de se questionar os desdobramentos causados pelas medidas provisórias, e até que ponto afetam o trabalhador e seus direitos constitucionais. O quinto capítulo apresentará as considerações finais.

2 A RELAÇÃO DO EMPREGO EM TELETRABALHO A PARTIR DO DIREITO COMPARADO

O ato de trabalhar sempre esteve ligado intrinsecamente a humanidade e ao seu desenvolvimento no planeta terra. Desde o período feudal, passando pela Revolução Industrial até a nossa contemporaneidade, a troca ou venda da força de trabalho pelo soldo ou um pedaço de terra para cultivar seu próprio alimento moveram a força trabalhadora e o processo civilizatório. Sem a essência do trabalho, físico ou intelectual, não nos diferenciaríamos dos outros animais que vivem entre nós.

Sob uma perspectiva ortodoxa, durante o período pós segunda Revolução Industrial, o ato de trabalhar tinha como características principais a subordinação direta ao ente superior, a partir de uma presença física onipresente do patrão, em uma rede hierarquizada da empresa.

Determinados setores, atuando em escala industrial, criaram estruturas gigantescas em que se confundia o local de trabalho com a residência do trabalhador. O maior exemplo no Brasil seria a Fordilândia, projeto do proprietário da Ford Motors, Henry Ford, que junto ao governo do estado do Pará criou uma cidade operária para extrair e produzir insumos básicos com a finalidade de abastecer as fábricas de auto motores da Ford nos Estados Unidos da América. O projeto foi finalizado em 1945, conforme matéria jornalística da BBB (2018) sobre o evento.

As características apresentadas de subordinação intensa a partir de uma prestação laboral direta e estruturas gigantescas para a prática do trabalho sofreram mudanças a partir do novo milênio. Ademais, é necessário expor que a essência da relação jurídica se mantém. Ou seja, o trabalhador e o patrão firmam um contrato de trabalho a partir da norma, bem como há a subordinação entre aquele que vende sua força de trabalho e aquele que a compra, como será destrinchado a seguir. A tecnologia da informação e os meios para executar o trabalho foram alterados, causando mudanças estruturais na relação de trabalho.

A transformação digital presente no século XXI permite que não seja mais necessária uma barreira física para a execução e venda da sua força de trabalho. O empregado e empregador podem estar em diferentes países ou continentes. Não há a barreira geográfica, geopolítica ou econômica. O trabalho é viabilizado sem a necessidade de executá-lo em um escritório empresarial. O teletrabalho surge como uma nova categoria ao falarmos em trabalho.

A partir do que dispõe e entende a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT (2019), conceituamos teletrabalho como todo e qualquer trabalho realizado a distância, fora do local tradicional de trabalho, ou seja, o escritório da empresa, utilizando-se de tecnologia da comunicação, sejam estes computadores, celular, telefone fixo, ou qualquer outra tecnologia que permita ao trabalhador exercersua plena função relacionada a atividade laboral contratada.

O teletrabalho não é apenas um avanço tecnológico a partir da revolução digital no século XXI, a crescente neste modo de trabalho nada mais é do que o reflexo da sociedade e sua ânsia por novos instrumentos em executar a função laboral pelo empregado. Há de se discutir até que ponto a flexibilização oriunda do teletrabalho é positiva ou negativa, o debate sobre até que ponto as garantias fundamentais são violadas é necessário. É um tema de relevância na vida do trabalhador comum, que representa grande parte da sociedade.

Conforme o pesquisador do direito, Guilherme Dray (2012), “o teletrabalho é atualmente uma realidade, que tende a consolidar-se e a desenvolver-se enquanto vetor que integra o ideal de flexibilização laboral”. O processo de flexibilização do teletrabalho promoveu uma integração global sobre as relações de trabalho. Não há barreiras geográficas. Todavia, a legislação atual peca e muito na devida regulação e limitação da jornada, visando garantir o pleno descanso remunerado e outras garantias trabalhistas. O debate sobre o “Direito de Desconectar-se” nunca foi tão presente.

O direito a desconexão seria em um primeiro momento o respeito e proteção as garantias constitucionais que regem os direitos sociais, precisamente nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal (1988). Sob o olhar hermenêutico, nada mais é do que o ato de se desligar de suas obrigações laborais e viver o seu pleno descanso, bem como o gozo de um tempo livre para atuar nas relações humanas inerentes ao trabalho.

Ao sinalizar a normativa, a legislação brasileira faz-se presente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 75-A e seguintes. Como advento do século XXI, a doutrina referente ao teletrabalho sofre para delimitar a partir da norma os limites de acesso ao teletrabalho. O legislador pátrio deixou de fora diversos temas que já estão sedimentados em normativas internacionais sobre o modo de trabalho. O debate é recorrente no judiciário brasileiro, conforme o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, De Macedo (2019 apud BARBOSA

JÚNIOR, p. 10), entendendo que a “inserção do teletrabalho mexe com grande parte das estruturas ideológicas do arcabouço laboral, em que até a presente data, a doutrina não conseguiu esquadriñar de forma adequada, os limites dessas mudanças”

Até o ano de 2020, existiam cerca de 10 milhões de pessoas trabalhando no modelo de teletrabalho no Brasil, segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade -SOBRATT (2020). O modelo é utilizado não só na esfera privada, como também nas instituições públicas.

Após a crise global causada pela pandemia do coronavírus, o isolamento social e a necessidade de proteger-se do vírus a partir de um distanciamento de pessoas, o teletrabalho tornou-se uma tendência em todo o planeta. A partir de análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020), o formato poderá ser adotado permanentemente em 22,7% das ocupações trabalhistas no país, transformando o Brasil no vice-líder neste modelo de trabalho na América Latina. Serão 20 milhões de pessoas trabalhando fora do centro empresarial que são contratadas.

A produção do estudo tende a utilizar e instrumentalizar o direito comparado para fundamentar o entendimento sobre o modelo de teletrabalho nos mais diversos locais e lapsos temporais, vislumbrando as semelhanças e diferenças entre múltiplos ordenamentos jurídicos no mundo como método para fomentar o debate.

Visando analisar o fenômeno que é o teletrabalho quanto a relação constitutiva de emprego, bem como a normatização do teletrabalho, é destacado nesse objeto de estudo a legislação brasileira, com enfoque no que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho e o que legislação portuguesa aduz sobre a matéria. Junto a normativa pátria e a lusitana, estuda-se o regramento internacional sobre o modelo de teletrabalho, a partir da Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho.

2.1 VISÃO INTERNACIONAL DO TELETRABALHO

Ao analisar o plano internacional, não há de imediato uma normativa geral que regre a matéria do teletrabalho e afins, sendo aplicado no que tange o objeto a Convenção Internacional nº 177 da Organização Internacional do Trabalho. Vale destacar que a mesma foi ratificada por apenas 10 países, possuindo, portanto,

apenas um direcionamento consultivo para grande parte dos países que compõe a OIT.

Em síntese, o teletrabalhador para a Organização Internacional do Trabalho (1996), é todo aquele indivíduo remunerado e trabalhando fora da sede do empregador, não havendo importância se o trabalho é realizado em seu domicílio ou qualquer outro ambiente. Conforme a Convenção, é irrelevante quem fornece o material de trabalho ou outros insumos para executar a função. Não há de se descaracterizar o teletrabalho por isso. Seguindo, nem todo trabalhador que atua fora das dependências da empresa poderá ser considerado um teletrabalhador. Aqueles que eventualmente executam parte de suas funções na sua residência, não se encaixam no universo do teletrabalho. Quanto ao patrão, há a manutenção do conceito tradicional, sendo este o ente hierarquicamente superior, que gerencia as atividades laborais executadas pelos seus subordinados. A figura patronal pode ser caracterizada por pessoa física ou jurídica, flutuando até a questão dos trabalhadores terceirizados, também presentes no modelo de teletrabalho.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho navega por diferentes regiões do teletrabalho, produzindo conteúdo sobre a manutenção constante de tratamentos igualitários entre aqueles que executam o trabalho em modo de teletrabalho, e aqueles trabalhadores convencionais, que se deslocam até a sede da empresa ou serviço público que trabalham. É vedada, conforme normativa qualquer discriminação social ou diferença quanto ao salário praticado, previdência social, técnica laboral, além de proteção ao período maternidade.

Conforme o disposto acima, resolve a Convenção nº 177, em seu artigo 4º, pontos 1 e 2, o seguinte:

1. A política nacional do trabalho no domicílio deve, na medida do possível, promover a igualdade de tratamento entre trabalhadores no domicílio e demais trabalhadores, levando em conta as características especiais do trabalho no domicílio e, se for o caso, as condições aplicáveis. o mesmo ou um tipo semelhante de trabalho executado em uma empresa.
2. A igualdade de tratamento deve ser promovida, em particular, em relação a:
 - (a) o direito dos trabalhadores no domicílio de estabelecer ou aderir a organizações de sua própria escolha e de participar nas atividades de tais organizações;
 - (b) proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;
 - (c) Proteção no âmbito de segurança e saúde no trabalho;
 - (d) remuneração;
 - (e) proteção legal da seguridade social;
 - (f) acesso a treinamento;
 - (g)

idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho; e (h) proteção à maternidade. (OIT, 1996)

A listagem é meramente exemplificativa, trata-se do norte em que os países e suas legislações internas deverão atuar para que os direitos e garantias trabalhistas não sejam perpassados por uma mudança física no modo como se trabalha. Outro ponto de imenso interesse da Organização Internacional do Trabalho é sobre a fiscalização quanto a utilização de mão de obra infantil para trabalhos virtuais. Resta, segundo a OIT, a necessidade dos países junto a sua força estatal, fiscalizar e combater possíveis abusos causados por uma maior facilidade do mais jovem em se comunicar e executar tarefas virtuais.

As novas tecnologias da informação e comunicação trazem consigo uma necessidade constante de mutabilidade sobre as condições de teletrabalho. A dificuldade do legislador brasileiro de atualizar-se sobre as constantes mudanças em como o trabalho é executado atualmente, e conseqüentemente normatizar a questão do teletrabalho, traduz-se em vernáculos legais vazios e julgados dispersos, sem unicidade sobre questões trabalhistas envolvendo o teletrabalho.

Barbosa Júnior (2019, p. 111) ao destrinchar a mutabilidade das condições de teletrabalho, entende que:

Tal revisão periódica vem ao encontro das demandas do Teletrabalho. As inovações tecnológicas, surgidas de forma cada vez mais frequente e frenética, ensejam mudanças permanentes na forma de moejeio dos obreiros, eis porque uma reanálise pré-programada das normas concernentes mostra-se salutar para manter a legislação atualizada e efetiva quanto à regulamentação do setor.

Há, portanto, a iniciativa de garantir que o teletrabalhador atue nas mesmas condições do trabalhador tradicional, expondo até mesmo a condição do “teletrabalhador terceirizado” e recomendando a responsabilização solidária entre a empresa contratante do trabalhador, e a empresa que terceiriza a mão de obra. Resguardando assim a manutenção dos direitos trabalhistas entre as partes.

O Brasil, por exemplo, prevê a responsabilização da empresa contratante de forma subsidiária, referente ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Conforme art. 5º - A, inciso 5º, da Lei nº 6.019/1974:

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (BRASIL, 1991)

A Convenção nº 177 - OIT tornou-se um item apenas consultivo visto que poucos países ratificaram a convenção, ou seja, países que se dispuseram a por em prática de forma estrita o que a convenção dispõe em seu corpo normativo. Todavia, formalmente, o documento consultivo elaborado pela OIT é a Recomendação nº 184.

A Recomendação nº 184, em seu texto, elabora um plano consultivo para que os países atuem buscando uma remuneração pareada e previamente acordada entre patrão e subordinado, bem como levanta o debate sobre os custos de operar o seu trabalho em casa, como contas de energia e água e como seria viabilizado pela empresa contratante. Outro ponto abarcado pelo debate da recomendação, é a saúde e segurança do trabalhador.

Quanto a saúde, pontos importantes seriam o material adequado para realizar o trabalho propriamente dito, o direito ao descanso semanal remunerado, férias e o cumprimento estrito apenas do tempo acordado de serviço. O Direito a desconexão³ é também uma questão de saúde, não só mera garantia normativa, ao pensarmos no contexto brasileiro.

Quanto a segurança, é entendimento da Organização Internacional do Trabalho, que sejam respeitadas as mesmas condições de um trabalhador comum, para aquele que opera em teletrabalho. Entre elas: seguridade social, maternidade, possibilidade de resolução judicial em disputas trabalhistas. Entende-se que tal resolução atua visando integrar o modelo de teletrabalho, que ainda engatinha, se compararmos ao contexto histórico de humanidade e suas relações de trabalho, com os direitos já adquiridos e resguardados em cada um dos países do planeta terra.

2.2 PORTUGAL, UM OLHAR SOBRE O TELETRABALHO NO VELHO CONTINENTE

O direito português a partir das recentes mudanças no seu Código de Trabalho (CT) configura as relações produzidas em teletrabalho, como um verdadeiro

³ Direito de desconexão é a delimitação do tempo de trabalho no mundo digital, o cumprimento da jornada máxima de trabalho diária prevista na Constituição Federal, Art. 7º, XIII, XIV, XV, e XVI, bem como o devido descanso entre as jornadas e o descanso semanal remunerado.

contrato de trabalho. Junto a isso, a regulamentação do teletrabalho se perfaz entre os artigos 165 a 171 do respectivo código.

Conforme estipula o CT a partir do artigo 165, teletrabalho é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através dos recursos e tecnologias de informação e de comunicação”. A partir da normativa, entende-se que o contrato de trabalho estabelecido em condições de teletrabalho é flexível, aduzindo para uma habitualidade em produzir o trabalho fora das dependências da empresa, todavia não se descaracterizando ao ser executado dentro da empresa de forma ocasional.

A caracterização de teletrabalho pelo direito lusitano é intrinsecamente atrelada a tecnologia da informação e comunicação. Ou seja, trabalhos braçais ou “de porta em porta”, não vislumbram a condição de teletrabalho, por não se encaixarem em todas as características apresentadas pelo código. O modelo de teletrabalho atua junto a uma necessidade constante de comunicação integrada entre empregador e empregado. É também a manutenção da relação de subordinação.

A partir da norma e de como o teletrabalho é praticado em Portugal, percebe-se dois pontos importantes em sua execução. Há o entendimento de que esse modelo de trabalho é mais flexível ante contratos de trabalho ortodoxos, todavia o legislador garante direitos trabalhistas pareado com qualquer outro modelo disposto no código. Igualdade de tratamento, responsabilidade do empregador pelo fornecimento do instrumento de trabalho, privacidade, saúde, segurança e representação sindical. Exemplifica-se a partir do artigo 169, parágrafo primeiro do Código do Trabalho Português (2009): “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, (...) no que se refere a limites do período normal de trabalho, segurança e saúde no trabalho, e reparações de danos emergentes”.

Quanto a saúde do teletrabalhador, a norma inova ao legislar sobre o processo de integralização entre aqueles que atuam de forma convencional, em sistema presencial e os trabalhadores remotos. O artigo 169, parágrafo terceiro entende que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e demais trabalhadores”, ao regular a matéria, o Estado português segue diretrizes apontadas pela União Europeia⁴ ante o combate à discriminação por execução diversa da mesma função.

⁴ União Europeia é um espaço de cooperação entre seus países membros, também conhecidos como Estados-Membros, que em conjunto cobrem a maior parte do continente europeu. Atua nas áreas

O tópico normativo relativo à manutenção das trocas sociais entre os que trabalham na empresa torna-se ainda mais necessária ao analisarmos o ano de 2020, marcado pela pandemia global que vivemos, e conseqüentemente um isolamento social brutal.

Há, seguindo, um debate intenso na doutrina lusitana sobre determinadas questões que abrangem o teletrabalho. A inamovibilidade seria a de maior repercussão. O legislador ao normatizar a questão, entende que é proibido ao empregador alterar o local de trabalho do empregado de forma unilateral, excetuando as exceções previstas em lei. A legislação é utilizada para trabalhadores presenciais, no modelo convencional, e para os que atuam em teletrabalho. O ponto em questão busca evitar a liberalidade do empregador discricionariamente, alterar o local e o modo de trabalho daqueles que emprega. O modo de agir mais comum quanto a matéria, é a análise ao caso concreto e o contrato firmado entre as partes que deverá dispor sobre o tema, evitando uma futura disputa judicial.

A presença da União Europeia não se faz presente apenas nesse aspecto. É salutar progredir o tema a partir do Acordo-Quadro Europeu⁵, firmado em 16 de julho de 2002, que tem como objetivo organizar o modelo de teletrabalho, abarcando a matéria certa segurança jurídica, tornando-o um instrumento produtivo e que promoverá uma maior competitividade entre diversos setores da economia.

O objetivo principal da Comissão Europeia de Modernização das Relações de Emprego, órgão executivo do bloco europeu, que atua sobre as relações trabalho no continente, seria intermediar um acordo entre os setores trabalhistas, com participação dos sindicatos nacionais, e as empresas que atuam e podem atuar no modelo de teletrabalho. A regulamentação do teletrabalho como instrumento formal de executar sua função laboral tornou-se necessária ao vislumbrar a diminuição do desemprego e criação de novos postos de trabalho devido a flexibilidade dessa nova mão de obra.

Entre os principais aspectos debatidos pelo Acordo-Quadro Europeu estariam a voluntariedade daquele que vai executar a função para atuar em

econômicas, políticas e sociais que são do interesse do grupo. Seus objetivos são promover a paz, liberdade, segurança e justiça sem fronteiras internas, além de promover a união econômica e monetária cujo a moeda é o euro.

⁵ Acordo-Quadro Europeu é um instrumento jurídico utilizado pela União Europeia visando regular determinadas situações que sejam do interesse do bloco europeu. O Acordo em questão é um documento formalizado para balizar a estrutura do teletrabalho na Europa, a partir do debate com várias esferas da sociedade.

teletrabalho, a flexibilidade de horários, respeitando a normativa de cada país, bem como a isonomia entre aqueles que atuam presencialmente e os que atuam de forma remota. A partir do Acordo-Quadro Europeu referente ao teletrabalho, a proteção de dados ao trabalhar de forma remota emerge ao debate como tópico essencial, aduzindo a responsabilidade do trabalhador para o cumprimento do regramento disposto pela empresa que o contrata.

Quanto a saúde e segurança daqueles que atuam em teletrabalho, a União Europeia a partir de sua Comissão, segue o mesmo raciocínio da Organização Internacional do Trabalho, aduzindo ao Estado como ente fiscalizador sobre matérias de saúde e segurança dos obreiros. O combate e prevenção ficaria a cargo de entidades específicas da esfera estatal.

Portanto, ao delimitar a matéria, a União Europeia sinaliza que a flexibilidade do labor não se traduz como evasão de direitos e garantias trabalhistas. A Comissão Europeia busca o crescimento dos postos de trabalho a partir de um modelo sustentável, como vislumbra o debate. Conforme Barbosa Júnior (2019, p. 123) “o teletrabalho consubstancia-se numa forma de evolução do labor; (...) no seu bojo também há desvantagens, as quais devem ser devidamente consideradas para fins de regulamentação do setor.”

2.3 BRASIL, ANÁLISE SOBRE NOSSA LEGISLAÇÃO

O estudo da matéria perante a legislação brasileira nos obriga a primeiramente observar o conceito de empregado abarcado pela Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 2º e 3º. A relação de emprego é traduzida a partir de cinco elementos que juntos a constituem. Sendo estes: o trabalhador ser uma pessoa física, existir pessoalidade, o labor ser de natureza não eventual, sua onerosidade, ou seja, o soldo pago pelo trabalho e por fim, a subordinação jurídica. Conforme:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Ocorre que a execução do trabalho será exercida por uma pessoa física, bem como a propriedade dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho. Sendo estes a vida, saúde, integridade física e mental, bem estar e lazer. Portanto, só poderá ser caracterizado como empregado, o ser humano, vislumbrando a partir do Direito do Trabalho, a proteção e valorização a dignidade do indivíduo. Partindo para o entendimento doutrinário, é percebido por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 339) que “a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada pela pessoa física ou jurídica”. A figura do trabalhador há de ser sempre uma pessoa natural para constituir a relação empregatícia.

Quanto a pessoalidade, há de se destacar uma relação intrínseca com a necessidade de o trabalho ser executado por uma pessoa física, todavia, o ponto a ser estipulado é a manutenção do indivíduo específico na execução do objeto, substituição constante e permanente daquele que executa o labor, descaracteriza o vínculo. É necessário, porém, afastar a rotatividade empregatícia resguardada por lei, que é a exceção ante a questão da pessoalidade. Situações de férias, licença maternidade, afastamento para cumprimento sindical não descaracterizam a relação empregatícia entre trabalhador e patrão.

Exemplifica-se na CLT a partir do artigo 450, em seu caput, no qual dispõe que “ao empregado chamado a ocupar, em comissão, ou em substituição eventual ou temporária, (...) serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior”.

Falando-se em não eventualidade sob a ótica do Direito do Trabalho, é imprescindível para a caracterização do vínculo empregatício, um caráter permanente, não influenciando se será por um curto período ou determinado, fugindo de uma esporadicidade.

Conforme Barbosa Júnior (2019, p. 35), ao falarmos em não eventualidade do contrato de emprego “há a aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego”.

Sobre a relação empregatícia, o desejo-fim daquele indivíduo que dispõe de sua força laboral, é ser bem remunerado. Ou seja, vende-se a técnica, a execução em determinado objeto, para aquele indivíduo, o ente patronal, que tem

interesse em comprar. Há a onerosidade do objeto. Não há relação de emprego sem a devida remuneração no final do período estipulado. Afinal relação empregatícia tem em seu núcleo um caráter econômico e social. Trabalhamos para viver, ou sobreviver. Conforme Barbosa Júnior (2019, p. 36), “o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso”. Há a prestação e contraprestação entre as partes em virtude da relação empregatícia narrada.

Ante os critérios normativos destacados sobre a relação de emprego, talvez a que molde da melhor forma o emprego como conhecemos hoje, e diferencie uma relação de emprego em contra ponto com um trabalho autônomo, por exemplo, seja a subordinação entre as partes no contrato empregatício. Traduz-se o objeto em uma situação em que o trabalhador transfere ao empregador a liberdade de direcionar a atividade laboral a ser desempenhada a partir de uma situação jurídica entre as partes, em forma de contrato empregatício, que limitará a sua autonomia da vontade, subordinando o empregado a quem o emprega.

Finalizando o que dispõe a normativa sobre as relações de emprego em geral, é necessário um olhar mais aprofundado ao que dispõe sobre Teletrabalho, visualizando a Consolidação das Leis do Trabalho e afins. A CLT de imediato, a partir das inovações legislativas advindas da Lei nº 12.551/2011, aduz sobre a paridade de direitos e deveres entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, e aquele executado a distância. Novamente é explícito que os pressupostos da relação de emprego sejam cumpridos, como qualquer outra relação de trabalho. Conforme artigo 6º caput e seu parágrafo único:

Art. 6º 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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011)

Ante a norma, cabe discordar em partes do texto utilizado para caracterizar o que seria teletrabalho. Ao condicionar teletrabalho ao mesmo grupo dos que são “realizados a distância”, pode existir uma dualidade de entendimentos, afinal um vendedor externo, que não possui endereço de trabalho físico, também trabalha a distância. O doutrinador Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019) entende como uma imprecisão terminológica, um certo

generalismo por parte do legislador ao atuar na matéria em seu caput. A produção subsequente dos artigos 75-A e seguintes sedimentou a matéria capitulando o modelo de teletrabalho.

Ao condicionar imperiosamente que todos os pressupostos da relação de emprego fossem cumpridos em teletrabalho, o legislador promove a paridade situacional entre diferentes modelos de trabalho, seja ele convencional ou à distância. Entre a doutrina, o debate concentra-se particularmente entre a operação estrutural para que exista uma “telesubordinação”, como nomeia Barbosa Júnior em “Contrato de Trabalho” (2019).

Esta seria a subordinação jurídica, a partir da relação de trabalho, utilizando-se da tecnologia da informação e da comunicação para exercer controle sobre aquele grupo de funcionários que trabalha de forma remota, caracterizando o teletrabalho. O controle físico, a imposição da subordinação ortodoxa, como conhecemos, é substituída pela vigilância tecnológica, utilizando-se de sistemas e aplicativos para exercer o controle de metas, execução de atividades e desempenho.

Tratando-se de Brasil, há de se levar em conta a exclusão da normativa pátria, encabeçada pela CLT, quanto ao teletrabalhador e sua devida jornada de trabalho. O legislador ao atuar sobre as jornadas de trabalho, hora extra, adicional noturno, e conseqüentemente o devido direito a desconexão, injustificadamente suprime o modelo de teletrabalho, aduzindo a uma “dificuldade” de monitorar o teletrabalhador dentro da jornada de trabalho. Entretanto, se o teletrabalhador faz parte do rol de tipos de execução do labor dentro da CLT, a subordinação faz-se presente. Os avanços da tecnologia da informação tornam a fiscalização presente mesmo sem a imposição física na sede da empresa.

Seguindo, a maior inovação em termos de normativa brasileira seria o capítulo específico sobre Teletrabalho disposto na CLT a partir do artigo 75-A e seguintes. Conceitua-se dentro do ordenamento brasileiro a partir do artigo 75-B em seu caput e parágrafo único, conforme:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do

empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

A Consolidação das Leis do Trabalho segue o mesmo entendimento da Organização Internacional do Trabalho, ao diferenciar o teletrabalho de qualquer outro trabalho externo, a normativa separa de vez duas situações tão distintas. Em seu núcleo, aduz o teletrabalho a prática e execução junto a tecnologia da informação, fora das dependências do empregador.

Percebe-se que não necessariamente dentro da casa do empregado. O local de execução do teletrabalho pouco importa, sendo este o maior aspecto de flexibilidade em termos de teletrabalho. Resguardando a não eventualidade, o trabalhador pode até executar sua função dentro do escritório da empresa onde trabalha a partir de delimitação expressa em contrato.

As delimitações da especificação de atividades realizadas devem estar expressas na forma do contrato. O pacto de teletrabalho, a partir do artigo 75-C permite a alteração do regime presencial para o teletrabalho após mútuo acordo entre as partes, todavia, a legislação destaca maior liberdade ao empregador, em que o sentido inverso, do teletrabalho para o presencial, só deverá ter a determinação do ente patronal.

Há de se discordar sobre a diferença de tratamento em situações formalmente idênticas, alterando apenas o sentido da transição. A legislação impõe a matéria, mas não a justifica. Não há plausibilidade, uma motivação satisfatória. Barbosa Júnior (2019, p. 148), entende que “as duas situações se aproximam, sendo ambas formas de mourejo, assim, não há motivo para um tratamento diferenciado como o previsto”.

O legislador ao normatizar sobre as disposições relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos para a execução do trabalho, é exposto em norma, que o empregado deverá ser reembolsado e tais valores não integrarão a remuneração do obreiro. O empregador como dono dos riscos da atividade econômica, é a parte que deve conceder os meios necessários para a devida execução do labor. Conforme entendimento de Barbosa Júnior (2019, p.149) “todo os custos da montagem da estação de mourejo e dos equipamentos a ela concernentes, recaem sobre a empresa, titular dos custos e dos riscos do negócio”.

A título de Brasil, as medidas provisórias apresentadas pelo governo federal sobre a questão de aparelhamento tecnológico nas relações de trabalho em pandemia no ano de 2020 dispõem de maior poder de gerenciamento para o empregador. A compra, manutenção e disposição das tecnologias da informação para o trabalho serão resolvidas em contratos escritos entre empregador e empregado apenas, conforme inciso terceiro do artigo 4º da MP 927/2020.

As inovações trazidas pela Resolução nº 177 e Convenção nº 184 da Organização Internacional do Trabalho, serviram como parâmetros em alguns aspectos da normativa brasileira, e em outros foi totalmente desprezada pelo legislador. O artigo 75-E garante aos empregados a devida instrução, custeada pelo empregador, quanto as precauções sobre acidentes de trabalho, restando aos trabalhadores assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo ente patronal.

Entretanto o que foi abordado na Consolidação das Leis do Trabalho foi extremamente tímido, se comparado a normativas estrangeiras. O Acordo-Quadro Europeu desenvolveu uma série de acordos sobre a proteção à privacidade e intimidade do teletrabalhador, ou mesmo o processo de integração entre o teletrabalhador e a empresa que o contrata, buscando um melhor diálogo sobre saúde mental.

O vácuo normativo torna-se ainda maior, ao analisarmos a defasagem quanto a inexistência de atividade sindical correlacionada ao teletrabalhador, não há margem normativa, além da ortodoxa, presente na Constituição Federal. O ponto crítico é a exclusão do teletrabalho ante o capítulo da CLT que rege a jornada de trabalho no Brasil.

Neste mesmo sentido, a doutrina a partir do professor Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019, p. 152) atua da seguinte forma:

A exclusão pura e simples do teletrabalhador das regras concernentes à jornada de trabalho mostra-se injusta em grande parte dos casos, nomeadamente nos casos onde há a possibilidade de efetivo controle de jornada obreiro pelo contratante. Se há este controle, naturalmente não pode ser excluído o teletrabalhador do sistema de pagamento de horas extras. No caso, devemos fazer uso de uma interpretação sistemática.

A flexibilidade laboral é excelente para geração de empregos e novos cargos de trabalho, mas ela deve atuar de acordo com certas delimitações legais. Ao excluir um modelo de trabalho, o legislador poderá inviabilizar o trabalhador futuramente resguardar seus direitos diante da norma, como o direito a desconexão, descanso remunerado e horas extras trabalhadas.

1. REFLEXOS DA PRÁTICA LABORAL NO BRASIL DURANTE O PERÍODO DE PANDEMIA NO ANO DE 2020: DO DIREITO DE DESCONECTAR-SE E A NECESSIDADE DE PRODUIR

O trabalho é atrelado a humanidade, durante a história a transformação do homem é ligada intrinsecamente a execução da atividade laboral. Entre as mais recentes inovações quanto execução do labor, destaca-se o teletrabalho, este provoca debate sobre malefícios e benefícios como modalidade de trabalho na seara trabalhista. Entre os benefícios poderíamos citar a flexibilidade da execução do trabalho, seja em casa ou qualquer outro lugar, e em contraponto sua má execução pelo empregador poderá acarretar em um isolamento social e profissional, atingindo a saúde física e mental do trabalhador.

A partir do século XXI, a prática do teletrabalho conquistou cada vez mais adeptos, gerando normativas nacionais e acordos internacionais, como o Acordo-Quadro Europeu além da produção de resoluções e convenções pela Organização Internacional do Trabalho. Busca-se desde que a tecnologia da informação e comunicação tornaram viáveis a execução do trabalho a distância, delimitar as mais diversas situações sobre o teletrabalho, entre os órgãos de controle internacionais. Os estudos da OIT apontam para riscos à saúde e segurança do teletrabalhador quando há má gestão dos países no trato ao teletrabalho. A União Europeia a partir do Acordo Quadro-Europeu trouxe os mais diversos sindicatos da Europa para delimitar questões como jornada de trabalho, a necessidade da desconexão no tempo devido e a carga de trabalho diária.

O ano de 2020 ficou marcado pelo surgimento do novo coronavírus, desencadeando uma pandemia causada pelo Covid-19. No Brasil uma série de medidas foram implementadas para reduzir a contaminação da população. Sendo estas: isolamento e distanciamento social, a partir do *lockdown* em estados e municípios. Acarretando na substituição de postos de trabalho físicos pela utilização do teletrabalho.

O arcabouço normativo sobre o teletrabalho no Brasil é composto em regra pela disposição na CLT em seus artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, presentes no capítulo II-A.

Vislumbrando a necessidade de gerenciar a crise econômica e social causada pela pandemia do coronavírus, o governo federal instituiu as medidas provisórias

927/2020 e 936/2020, que dispõe de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia viral supracitada. Entre os pontos apresentados nas MP's, está a adoção do teletrabalho como modelo de trabalho viável. E também ao observar as medidas provisórias de forma crítica, há um vácuo normativo sobre outras situações que não foram contempladas para garantir a segurança jurídica sobre o teletrabalho, tais quais os direitos constitucionais a devida jornada de trabalho, descanso diário e o descanso semanal remunerado.

Conforme pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2020), o Brasil pós pandemia possui potencial de teletrabalho como modelo fixo de execução laboral entre cerca de 22,7% dos trabalhadores ativos, ou seja, quase $\frac{1}{4}$ da força de trabalho do país, cerca de 20,8 milhões de pessoas. O estudo sobre a atuação do teletrabalhador brasileiro é necessário para contribuir ao debate, visto que, conforme o IPEA, após o isolamento devido ao coronavírus, é esperado que os postos de teletrabalho se mantenham, garantindo a manutenção dos empregos para uma retomada econômica.

O estudo do IPEA, portanto, alerta sobre a necessidade de uma gestão eficiente do poder público sobre a situação do teletrabalho tendo como base o período de pandemia no ano de 2020. A partir do estudo técnico do órgão governamental supramencionado, a ausência de apoio legal para uma transição suave, ou pelo menos não tão abrupta, entre o trabalho presencial e o a distância afetará diretamente a retomada econômica do país. Não há crescimento econômico se o direito social ao trabalho é fragilizado por políticas públicas que precarizam a atuação do teletrabalhador.

Entre os pontos analisados por este trabalho, urge um enfoque sobre o Direito à Desconexão, por tratar-se de um debate em que o não cumprimento da normativa pátria de descanso remunerado e tempo máximo da jornada de trabalho diária, incidindo diretamente sobre os direitos sociais e dos trabalhadores, conforme dispõe a Carta Magna, em seus artigos 6º e 7º. A problemática surge ante o desrespeito ao direito do trabalhador de fazer uso do seu tempo fora do ambiente de trabalho para qualquer atividade pessoal, não se relacionando ao seu vínculo empregatício.

A limitação da jornada de trabalho é uma conquista histórica dos trabalhadores, é a garantia de que a subordinação jurídica em decorrência do contrato assinado entre as partes, não se transforme em uma submissão ininterrupta ao seu empregador.

O debate é necessário ao analisarmos o contexto social e político em que vive o Brasil. As medidas apresentadas pelo poder executivo federal, introduzidas para, em tese, proteger os postos empregatícios acarretam em um primeiro momento na precarização da execução do trabalho, ao não resguardar condições de trabalho dignas ao trabalhador, e em um ato subsequente marginalizam o sujeito que vende sua força de trabalho, ao colocá-lo a margem, fora do debate sobre como o trabalho será planejado e executado, além da ausência de garantias sobre o cumprimento de direitos sociais protegidos pela Constituição Federal e pela norma vigente. A marginalização⁶ é a exclusão daquele que faz parte do núcleo do direito do trabalho, o trabalhador.

A título de complemento, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020), o ano de 2020 foi marcado por recordes no desemprego, com aproximadamente 14 milhões de pessoas ativas, com idade para trabalhar, fora do mercado de trabalho. Durante o mesmo ano, a taxa cresceu exponencialmente, de 11,9% para 14,6%, com enfoque nos estados do Nordeste, que sofreram ainda mais com a falta de postos de trabalho visto que Bahia (19,8%), Alagoas (18,6%) e Sergipe (18,4%) tiveram um crescimento de desemprego maior do que a média nacional. As medidas apresentadas além de vulnerabilizar o trabalhador, não foram eficazes, não contiveram o aumento exponencial de desempregados no país. Falharam na manutenção de direitos sociais adquiridos pelo trabalhador, falharam em delimitar o modelo de teletrabalho durante o período pandêmico e falharam em manter o emprego e a renda, conforme proposta inicial das medidas provisórias.

Entre o processo de precarização⁷ e a conseqüente marginalização nas relações de trabalho, encontra-se a luta pelo direito de desconectar-se e constante necessidade de produzir apesar da Covid-19. Estudos da OIT apontam para um intenso desgaste do teletrabalhador que atua em horas a fio, sobrecarregado por metas inatingíveis dentro do tempo regulamentar estipulado em contrato.

1.1 ATUAÇÃO DO TELETRABALHADOR BRASILEIRO

⁶ A marginalização dá-se a partir do momento em que o trabalhador é reduzido a mera força de trabalho, descartável e substituível. Atuando fora do epicentro das decisões sobre seus direitos e deveres.

⁷ O processo de precarização do trabalho dá-se a partir da flexibilização de normas que protegem e resguardam direitos sociais dos trabalhadores, ou políticas públicas que resguardem outros setores da sociedade em detrimento do trabalhador. Implica em afronta a direitos outrora adquiridos e diminuição do poder de compra para o trabalhador devido à baixa remuneração.

Ao pensarmos no ano de 2020, o período temporal sempre será marcado como o início da pior pandemia global desde a gripe espanhola⁸ no início do século XX, porém, a esfera trabalhista passou por mudanças abruptas, incluindo o trabalhador médio, que em questão de dias, teve toda sua rotina alterada em função da necessidade constante de trabalhar e produzir ante qualquer situação.

O contexto brasileiro expõe a dificuldade do legislador em, antes mesmo de todos os eventos ocorridos em 2020, normatizar o teletrabalho. A grande leva de trabalhadores que tiveram de migrar para o teletrabalho causa imensos desafios para o indivíduo, o empregador e toda a sociedade, visto que a falta de técnica e estrutura para executar suas funções em teletrabalho pode causar danos físicos e mentais a quem necessita trabalhar para sobreviver.

A legislação pátria sobre teletrabalho concentra-se em um capítulo da CLT, denominado *Do teletrabalho* que tem início no art. 75-A e término no art. 75-E. Este capítulo, em suma, trata da conceituação sobre o teletrabalho dentro da normativa brasileira; os pressupostos que ensejam a relação de emprego em teletrabalho; o devido reembolso ao trabalhador quanto a aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos para executar o seu trabalho, e por fim, a necessidade da empresa que contrata em instruir seu trabalhador sobre acidentes de trabalho.

Antes do período pandêmico já era entendido pela doutrina que a legislação brasileira é extremamente deficitária em vários pontos sobre o modelo de teletrabalho agravando-se durante o ano de 2020 e a grande necessidade de executar o labor em à distância, em isolamento.

As medidas provisórias 927/2020, 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 MP nº 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, adotadas pelo governo federal

⁸ A gripe espanhola foi uma pandemia viral que acometeu o mundo no início do século XX, matando entre 50 a 100 milhões de pessoas, conforme estimativas da época.

não atingem ou resguardam melhores condições de trabalho aos agora teletrabalhadores. Em suma normatizam sobre a preservação de vínculos empregatícios, flexibilizando ao empregador a transferência do obreiro ao teletrabalho. A finalidade do texto provisório (que após caducar, virou a Lei 14.020/2020) é a manutenção do emprego e da renda, conforme programa criado a partir da legislação supracitada.

Entretanto, em análise a Medida Provisória 936/2020, a proteção ao emprego e a renda vem junto a uma série de flexibilizações que mitigam consideravelmente os direitos fundamentais relativos ao trabalho. O texto legal aduz a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, junto a um aporte da União para financiar tais medidas para as empresas que tiverem interesse em executa-las.

Conforme artigo 5º, I e II, além do inciso primeiro:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: Vide Lei nº 14.058, de 2020.

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União. (BRASIL, 2020)

Vislumbrando a mitigação da jornada de trabalho e conseqüentemente do salário, há a ofensa direta ao texto constitucional. A medida provisória 936/2020 entende que acordos individuais podem sobrepor-se a acordos coletivos e normas infraconstitucionais, o que por si só é um absurdo, visto que insegurança jurídica e ataque as estruturas que regem o estado democrático de direito são diretas. A medida provisória, justificando-se pelo estado de calamidade decretado pelo governo federal durante todo o ano de 2020, precariza o trabalhador ao tornar volátil sua jornada de trabalho e o seu soldo em um momento que a segurança no seu trabalho é imprescindível para o sustento de todo um núcleo familiar.

Conforme artigo 7º, são direitos sociais dos trabalhadores:

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

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (BRASIL, 1988)

Juridicamente a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho, um retrocesso inconstitucional ante direitos sociais adquiridos historicamente.

Quanto ao teletrabalhador, é válido lembrar que fora do período pandêmico o capítulo que trata sobre teletrabalho na CLT não era suficiente. Não delimitava a jornada, não garantia o devido descanso inter jornadas e sobre o descanso semanal remunerado, nem trata sobre horas extras devidas ao teletrabalhador. Nunca existiu em legislação pátria o resguardo a saúde e a segurança do teletrabalhador, ou delimitação dos gastos extras que o indivíduo tem em sua casa por executar o labor.

As medidas provisórias ensejadas pelo poder público federal flexibilizaram o trabalho a ponto de facilitar a remoção do trabalho presencial ao trabalho a distância, mas não complementaram o diapasão normativo que existe na legislação sobre o teletrabalho. Pelo contrário, junto a uma histórica insegurança jurídica decorrente da ausência de clareza sobre os direitos que os teletrabalhadores possuem, as medidas provisórias mitigaram outros direitos, ao ensejar que acordos individuais produzidos entre empregador e empregado tenham a mesma validade de acordos coletivos e normas infraconstitucionais.

Além de causar uma situação de grave vulnerabilidade social para os trabalhadores, e flexibilizar a manutenção do trabalho na pandemia, as medidas provisórias não são satisfatórias quanto a gestão do teletrabalho. Não são discutidas questões como: tempo de jornada, acréscimo de horas extras e controle do exercício laboral.

A soma entre flexibilização de direitos e garantias constitucionais relativos ao trabalho e sociedade junto a presença massiva do instituto da subordinação jurídica presente nas relações de trabalho, por meio da qual o empregador executa sua vontade ante o empregado, produz uma estrutura em que os trabalhadores são facilmente substituíveis nas relações de emprego. O contexto econômico é muito menos prejudicial do que a vontade política de mitigar garantias trabalhistas. A necessidade de garantir uma renda durante um estado de calamidade pública imobiliza o trabalhador, que no momento tenta apenas sobreviver.

Ao expor o trabalhador a subordinação existente entre aquele que emprega e aquele que é empregado, e em um ato contínuo, dirimir direitos resguardados pela

Carta Magna, sem um efetivo debate de classes interessadas na matéria, o Estado precariza o trabalho pela ingerência proposital em mitigar uma das partes na relação empregatícia.

O legislador ao aduzir a uma inovação ante as relações de trabalho, exclui da equação o trabalhador, sendo colocado a margem em prol de uma constante “inovação” que parte da premissa de flexibilizar direitos já adquiridos a partir de normativas mirabolantes, ou criar um “vácuo” legal em aspectos importantes da matéria, como a disposição de teletrabalho junto a Consolidação das Leis do Trabalho. A marginalização dá-se a partir do momento em que o trabalhador é reduzido a mera força de trabalho, descartável e substituível.

O raciocínio também é abarcado por Rosane Gauriau (2019, p. 133), conforme:

Diversas modificações legislativas têm sido perpetradas a fim de flexibilizar o trabalho e “modernizar” o Direito, mas que, na verdade, incitam à precarização e reduzem ou eliminam direitos e liberdades fundamentais do trabalhador. (...) O problema não é apenas que o Estado do Bem-Estar Social não possa mais oferecer as proteções sociais construídas durante seu apogeu, mas que ele não oferece nenhuma outra forma de proteção em relação àquelas que foram suprimidas.

É interessante expor que é um estágio pós processo de precarização. É a manutenção do trabalhador fora do debate, inócuo pelo medo de perder o pouco que lhe resta por estar em imensa vulnerabilidade social. Etimologicamente é estar a margem, longe do epicentro que seria o ambiente tomador de decisões. Ao ser marginalizado por um processo de mitigação de direitos, em um estado constante de precariedade, o trabalhador vê-se apenas como espectador de assuntos que são inteiramente do seu interesse.

1.2 O DIREITO A DESCONNECTAR-SE E A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO

A modernização dos instrumentos de comunicação, junto a inovação tecnológica da informação transcendeu a barreira do trabalho físico como conhecemos hoje. A partir do século XXI trabalhar a distância tornou-se viável. Seguindo os novos caminhos traçados na execução do labor, surgiu também o debate sobre novas situações advindas do novo tipo de trabalho.

A maior autonomia no tempo de trabalho, redução do deslocamento e diminuição de custos por parte do empregador ao gerar emprego são excelentes fatores para quantificar a enorme utilidade do teletrabalho atualmente. Todavia é preocupante o custo a saúde e qualidade de vida do empregado a partir do momento em que o tema carece de uma gestão eficiente nas legislações de cada país que adota o teletrabalho, causando vazios normativos ou até mesmo normas que prejudiquem aqueles que optem por trabalhar a distância.

O estudo produzido pela Organização Mundial do Trabalho: Recomendação nº 184 (1996) trata sobre os mais diversos temas referentes ao teletrabalho, como organização sindical, horas trabalhadas, a devida fiscalização da execução em teletrabalho, e também expõe enorme preocupação quanto a saúde do teletrabalhador. Conclui-se pelo estudo que o teletrabalhador tende a trabalhar por longas horas, muito além do estipulado em contrato, em uma situação de isolamento social por ausência de convívio entre seus pares, acarretando em níveis altíssimos de estresse quando a legislação trabalhista nacional não protege de forma eficiente a nova realidade que vivemos.

Durante todo o ano de 2020, a pandemia causada pelo coronavírus ensejou a mobilidade dos postos de trabalho físicos, por postos de trabalho a distâncias, a partir do teletrabalho. Conforme artigo 3º da Medida Provisória 927/2020, a medida decorre do enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, adotando o teletrabalho para execução do labor a partir de opção do empregador, mas também dispõe da concessão e antecipação de férias coletivas, banco de horas, trato sobre compra e manutenção de tecnologia da informação para executar o labor em teletrabalho e a produção de acordos individuais entre trabalhador e empregador a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, obtendo preponderância sobre os demais instrumentos normativos e respeitando os limites estabelecidos pela CF/88.

A legislação brasileira que rege o teletrabalho encontra-se defasada, não abarca os principais pontos discutidos no globo. A União Europeia a partir do Acordo Quadro-Europeu, junto as recomendações e convenção da Organização Internacional do Trabalho, entendem que o trabalho a distância é uma grande inovação, mas que é necessário alertar-se sobre outros fatores a serem resguardados e debatidos dentro da comunidade, como a saúde do trabalhador, seu estado de bem estar social e integração junto a empresa.

Em síntese, ao falarmos em direito de desconectar-se, falamos sobre o trabalhador, mais especificadamente aquele que atua em teletrabalho, findar sua jornada de trabalho não só como mera formalidade contratual, mas uma desconexão em todos os sentidos, afastando o indivíduo da sua atividade laboral após a jornada. É sabido que o teletrabalhador tende a ser mais propenso a crises de estresse e cansaço mental conforme relatório da Recomendação nº 184 da OIT. A desconexão além da base doutrinária que se estuda, possui fundamentação normativa, conforme artigo 7º da CF/88.

Ao falarmos em direito a desconexão no Brasil, percebe-se inclusive a tentativa do legislador de mitigar as prerrogativas constitucionais do trabalhador sobre a sua jornada de trabalho quando opera em teletrabalho. O artigo 62, da CLT exclui os teletrabalhadores do regime de regramento de horas trabalhadas e suas respectivas horas extras no capítulo II, da seção II que trata sobre Jornada de Trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme transcrição: “Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho.” (BRASIL, 2017)

O regime normativo brasileiro aduz diretamente a uma precariedade formal sobre o teletrabalho e especificamente o direito de desconectar-se. A garantia constitucional é violada em seu artigo 6º, que incide o trabalho como um direito social garantido pela Carta Magna, e o artigo 7º que trata dos direitos visando a melhoria da sua condição social. Conforme se observa-se do artigo:

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;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
(BRASIL, 1988).

A negativa ao direito a desconexão nada mais é do que a conclusão do processo de precarização do trabalhador, findando com a marginalização da classe junto ao debate. A título de exemplo, o Acordo Quadro-Europeu é balizado a partir de uma grande representação sindical, em contra ponto, o texto normativo brasileiro não cita em momento algum a presença de representação sindical junto ao debate sobre

condições de teletrabalho. Quando a normativa infraconstitucional é omissa e dissonante ao texto constitucional, há uma violação de direitos conquistados durante a história pela classe trabalhadora.

A reflexão sobre a desconectar-se é uma abstração da doutrina para garantias trabalhistas presentes na constituição federal e dirimidas nas demais legislações que tratam do teletrabalho. A devida jornada máxima de trabalho diária, o descanso semanal remunerado, o descanso diário entre jornadas, as horas extras contabilizadas e adicional noturno fazem parte do arcabouço normativo que compõe o debate sobre a desconexão.

O teletrabalho formaliza todas as condições para ser um tipo de relação de trabalho, há subordinação, onerosidade, execução plena do labor fundamentada dentro da CLT. Entretanto, a normativa infraconstitucional é omissa quanto a paridade de direitos ante o trabalhador a distância e o que executa o labor de forma presencial. Além do prejuízo a saúde e segurança do trabalhador a precarização da execução do trabalho causa uma insegurança jurídica decorrente de em um primeiro momento uma exclusão normativa, conforme artigo 62 da CLT, e em tempos de pandemia, o vazio das medidas provisórias, que deixam o empregado, a parte mais frágil do trato laboral, à mercê de um acordo individual em que não há poder de barganha algum para o subordinado.

O direito a desconexão nada mais é do que a manutenção da garantia fundamental de descanso entre as jornadas de trabalho. Conforme a doutrina, o descanso não é apenas mera formalidade legislativa, é a oportunidade de o trabalhador desligar-se do seu trabalho e viver a vida, conhecer novas culturas, praticar sua religião ou mesmo uma atividade esportiva que sente prazer. O trabalho não pode ser a única interação social entre o homem e a sociedade. Ao produzir essa barreira, adoecemos, conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho na supracitada Recomendação nº184 (1996).

George Orwell ao escrever 1984 (1949), narra um futuro distópico em que a humanidade vive em um regime totalitário, subjugados a partir de uma grande vigilância do Estado, também conhecido como o Grande Irmão. No romance, todos trabalham em função do Estado, sendo o ponto crucial para o Direito de Desconectar-se, como o Estado impõe sua presença o tempo inteiro: As Teletelas. A teletela é um aparelho similar a um monitor, presente em cada lar, e nunca pode ser desligado. Sua

atuação é 24 horas ao dia, e limita qualquer privacidade daqueles que estão sob o regime.

O trabalhador é limitado pela teletela, o lazer, a cultura, tudo é controlado por aquele ente que exerce uma subordinação sobre o indivíduo, conquanto o cidadão só quer sobreviver dia a dia.

O direito de desconectar-se não é apenas finalizar sua jornada de trabalho, mas se desprender de qualquer responsabilidade ao labor, ou ao seu patrão durante aquele lapso de tempo. Quando a garantia fundamental é negada, vivemos marginalizados, controlados por um monitor de computador 24 horas por dia, 7 dias por semana.

A doutrina segue o mesmo raciocínio conforme Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019, p. 154), em:

O direito à desconexão é inerente ao da limitação da jornada, pois este não se refere apenas à parte física do trabalhador, a qual, na maioria dos casos, resta naturalmente resguardada quando ao término do período de labor diário (...). Na realidade, o direito a efetivamente terminar sua jornada vai além desta parte, abarcando também desligar, desprender, soltar, afastar a mente do trabalhador de seu trabalho, desconectando-a do mesmo.

A percepção do teletrabalho como um instrumento em que a flexibilização tecnológica da comunicação permite trabalhar de qualquer lugar, não pode ser confundida com um sentimento geral de que o indivíduo estará disponível o tempo inteiro. O texto constitucional é hierarquicamente superior e soberano a qualquer norma que atue a defasar e mitigar determinados direitos sociais.

Continuamente o doutrinador supramencionado entende que há uma interiorização da continuidade permanente do teletrabalho, visto que “os próprios obreiros não conseguem diferenciar a vida profissional da privada, levando de forma voluntária tarefas para serem desempenhadas em casa”. É a servidão voluntária.

Juridicamente o “Direito de Desconectar-se” não é apenas uma exposição a uma jornada de trabalho maior do que a destinada sob contrato, mas a configuração de uma carga excessiva de trabalho, impossibilitando que o empregado desenvolva projetos pessoais, ou mesmo usufrua do seu tempo fora da relação de emprego como bem entender. A conduta é intrinsecamente ligada a telesubordinação, sendo esta, a subordinação jurídica presente nas relações de teletrabalho.

O empregador a partir da subordinação presente no contrato de trabalho, um regime denominado por Francisco de Assis Barbosa Júnior de (2019, p. 146) “telesubordinação”, estipula metas que extrapolam o lapso de tempo em que o indivíduo está no seu emprego, provocando uma conexão intermitente, a servidão do século XXI. O ambiente favorável para a prática se dá a partir da ausência de normativa que combata e fiscalize a jornada de trabalho típica prevista no ordenamento constitucional.

Em termos de Brasil, há um imenso vazio normativo sobre o teletrabalho. O artigo 62 ao excluir os empregados em regime de teletrabalho sobre a jornada máxima labor presente no artigo 58, afeta diretamente todas as garantias presentes na Constituição Federal quanto ao direito de desconectar-se do seu emprego. Não há segurança jurídica sobre o descanso semanal remunerado, o descanso diário, horas extras e adicionais noturnos.

O “Direito a Desconexão” é uma formulação acadêmica, vinda da doutrina que fundamenta direitos e garantias previstas na Constituição Federal. É a proteção ao trabalhador presente no artigo 6º, ensejando o trabalho como um direito social, e ao artigo 7º, que trata da devida jornada, do descanso remunerado, remuneração do serviço extraordinário, também chamada de horas extras e afins. O direito a desconectar-se nada mais é do que a proteção ao trabalhador para que conforme Francisco de Assis Barbosa Júnior, a telesubordinação não se transforme em uma servidão do século XXI.

A situação de pandemia viral e conseqüente calamidade pública, abriram espaço para o executivo federal produzir medidas provisórias que afetam diretamente as relações de trabalho, mas não aduzem a temas tão necessários como o direito de desconectar-se, em um país que do dia para a noite tem milhões de trabalhadores atuando no modelo de teletrabalho, chegando a quase $\frac{1}{4}$ da população ativa e empregada do país, conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Conforme justificativa do Governo Federal, ao executar as Medidas Provisórias, e conseqüentemente mitigar direitos garantidos pela Constituição aos trabalhadores, em atuar sobre a manutenção dos postos de trabalho e conseqüentemente a renda do trabalhador. Todavia, conforme o IBGE, o ano de 2020 foi marcado por um aumento no número de desempregados no decorrer do ano, chegando a 14,4% da população ativa desempregada no país, e 30,6% da população

ativa destacada como subutilizada, ou seja, em plena condição de trabalhar, mas atuando em horas diversas ou sem rendimentos fixos.

O estudo, portanto, entende que as medidas trabalhistas apresentadas pelo governo federal no ano de 2020, decorrente da pandemia viral e consequente isolamento social devido as medidas sanitárias, não surtiram os efeitos que as justificaram inicialmente, como a manutenção do emprego e da renda. Nossa população ativa está desempregada, ou precarizada devido a medidas que mitigam direitos decorrentes da devida desconexão ao trabalho, como o descanso semanal remunerado, pagamento de horas extras trabalhadas, adicional noturno, descanso entre jornadas e jornada máxima diária permitida pela CLT.

4 ATUAÇÃO DO PODER PÚBLICO DURANTE A SITUAÇÃO DE PANDEMIA: MP Nº 927/2020, MP Nº 936/2020 E SEUS DESDOBRAMENTOS DENTRO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO PERÍODO PANDÊMICO

A economia mundial sofreu um duro golpe causado pela pandemia do novo coronavírus, o Sars-CoV-2, influenciando diretamente nas arrecadações dos estados soberanos em escala global e repercutindo negativamente em seus Produtos Internos Brutos (PIB). O isolamento social em forma de *lockdown* em um primeiro momento, junto a um distanciamento social contínuo no ano de 2020 provocaram enorme crise nos mais diversos setores, entre eles: turismo, comércio, serviços. Gerando desemprego e instabilidade social.

No Brasil foi decretado pelo Governo Federal no dia 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº 06/2020, situação de calamidade pública, cujos efeitos se prolongariam até o dia 31 de dezembro de 2020.

Para efeitos de ciência, é a primeira vez que o Brasil desde a vigência da Lei de Responsabilidade Fiscal em 2000, entrou em estado de calamidade pública. O reconhecimento do estado de calamidade pública permite ao poder executivo federal a autorizar e exceder os gastos públicos além da previsão orçamentária no Orçamento Geral da União, além de possibilitar a desobediência do governante sobre às metas fiscais do ano corrente em virtude de custear ações de combate a pandemia, consoante se observa da ementa do Decreto Legislativo nº 6, de 2020:

Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. (BRASIL, 2020)

E, logo em seguida, o legislador no art. 1º realiza o reconhecimento do estado de calamidade e estabelece o prazo de sua vigência, conforme transcrição abaixo.

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. (BRASIL, 2020)

O estado de calamidade aduz a sua presença um aspecto de excepcionalidade, ou seja, há uma grave condição social momentânea que provocou a decretação pelo Congresso Nacional, a partir de iniciativa privativa do Presidente da República. Vislumbrando o ano de 2020 marcado pela pandemia do Covid-19, tem-se como resultado o grande prejuízo que a economia brasileira em todos os setores e conseqüentemente na seara trabalhista sofreu, resultando na vulnerabilidade dos postos de trabalho.

A necessidade de resposta do poder público federal, tratando-se de Brasil como federação quanto ao estado de calamidade que vivemos, resulta na atuação do Presidente da República a partir do artigo 62 da Constituição Federal de 1988, que normatiza sobre a utilização das Medidas Provisórias em casos de relevância e urgência.

Foram editadas as medidas provisórias 927/2020, que não transformou-se em lei após o fim do lapso temporal que as Medidas Provisórias podem existir, em que tratou de medidas para enfrentamento do Covid-19 no mercado de trabalho, aduzindo ao teletrabalho, em especial, como modo de executar as funções laborais fora do ambiente físico de trabalho, devido ao isolamento social imposto a sociedade pela pandemia no ano de 2020. Em um ato seguinte, o governo federal edita mais uma medida provisória, a MP nº 936/2020, considerada mais incisiva ante o cenário de colapso econômico e conseqüentemente nas relações de emprego, antes de caducar, transformou-se em Lei, a 14.020/2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PREMER).

A análise das normativas pátrias supracitadas é necessária ao debate acadêmico sob a ótica do teletrabalho, visto que o processo de precarização do teletrabalho dá-se não apenas com a legislação pretérita, e também no campo normativo pós pandemia, que normatizou inúmeros questões quanto a mitigações de certos direitos dos trabalhadores, mas utilizou-se da vulnerabilidade de trabalhadores que agora veem-se em teletrabalho, para atingir garantias constitucionais silenciadas a partir do período de calamidade pública em que vivemos.

Ao falarmos sobre o teletrabalho e a precarização do trabalhador no período pandêmico resta salvaguardar a o marco inicial do direito do trabalho como norma uníssona no Brasil, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, e posteriormente sua manutenção em virtude da promulgação da Constituição Federal em 1988. Busca-

se, como objetivo principal garantir os direitos dos trabalhadores assegurando a devida proteção jurídica aos acobertados pela referida norma.

O estudo do teletrabalho no período pandêmico traz a luz a lacuna normativa na salvaguarda de direitos do trabalhador que atua no modelo teletrabalho, mas também questionamentos quanto a legalidade das normas estipuladas em medidas provisórias e posterior lei 14.020/2020, que mitigaram certos direitos trabalhistas, como por exemplo a possibilidade estipulada pelas MP's de viabilizar o acordo individual entre as partes, como teletrabalho, jornada de trabalho, cortes de salário sobrepondo-se a acordos trabalhistas outrora firmados, e normas constitucionais e infraconstitucionais do nosso ordenamento.

4.1 A CONSTITUCIONALIDADE DAS DISPOSIÇÕES APRESENTADAS NA MP Nº 927/2020 QUANTO A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO COMO NOVO MODELO DE TRABALHO

Após o reconhecimento do estado de calamidade pública, o Presidente da República como representação do Governo Federal, edita a MP 927/2020, que dispõe sobre medidas a serem adotadas visando a preservação de emprego e renda durante o período de calamidade, decorrente da pandemia viral Covid-19. Nesse sentido, estabeleceu um capítulo, denominado de Das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Neste capítulo, disciplinou a celebração de acordo individual individuais de trabalho como se observa do art. 2º que se transcreve a seguir:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Ficou estabelecido, no artigo 2º da medida provisória nº 927/2020, que durante o período determinado de calamidade pública e vigência da MP, as partes poderiam celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos legais e negociais, entretanto texto da medida entende que devem ser respeitados os

limites estabelecidos pela Constituição.

Durante a vigência da medida, ficou estabelecido que o empregador, poderia alterar o regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, ou seja, fora das dependências da empresa, utilizando-se da tecnologia da informação e comunicação para executá-lo. E, igualmente, dispensada a necessidade de celebrar acordo individual ou coletivo, de forma *jus variandi*. Ou seja, a empresa poderá alterar de forma unilateral as condições de trabalho e prestação de serviço por parte do empregado, sem necessidade de consultá-lo.

O texto da CLT já era propenso a produzir um tratamento diferenciado ao empregador, ante o empregado, sobre a alteração do modo de execução do trabalho para o teletrabalho. O artigo 75-C da norma trabalhista entende que o empregador não precisa acordar junto ao teletrabalhador, a sua volta ao trabalho presencial. O oposto, trabalho presencial transformar-se em teletrabalho, há de ser acordado entre as partes anteriormente. Ao editar a medida provisória, o poder executivo apenas manteve um já pretérito raciocínio de maior autonomia sobre gerenciamento de pessoal destinado ao empregador quanto a realocação do trabalhador.

Outro ponto abarcado pela Medida Provisória 927/2020, relativo ao teletrabalho, foi sobre a aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação remota. A supracitada MP prevê que qualquer custo de aquisição, manutenção ou serviços no tocante a equipamentos que permitam a execução do labor em teletrabalho será celebrado em contrato escrito firmado previamente, dentro do prazo de 30 dias contanto da data de mudança do regime de teletrabalho.

Há de se observar que as condições impostas na medida provisória 927/2020 quanto a onerosidade dos equipamentos e a tecnologia empregada é vazia nos termos apresentados, dá margem para o empregador eximir-se da prestação do equipamento e custos do serviço a partir de celebração de contrato escrito sobre a matéria. Partindo da razão principiológica do Direito do Trabalho e da Carta Magna, o princípio da isonomia sofre grande ameaça ao balizar seres de forças distintas sobre a mesma ótica. É assegurado pelo texto constitucional o tratamento desigual aos desiguais, na medida da sua desigualdade.

Seguindo Francisco de Assis Barbosa Júnior (2020, p. 148) em o Contrato de Teletrabalho sobre os custos de compra e manutenção dos equipamentos para executar o labor:

“Em uma relação de trabalho quem necessita de tratamento desigual para chegar à equiparação é o empregado, procedimento adotado em sentido contrário ao caso, em que se tem um posicionamento legal para melhor posicionar na relação quem não precisa, o empregador”.

Em raciocínio contínuo a normativa entende ser relevante o destacamento sobre o uso social dos aparelhos de comunicação para fins recreativos ou pessoais não pode ser utilizado como tempo “à disposição” do empregador, em regime de prontidão ou sobreaviso sobre o trabalho. Excetua-se caso esteja firmado em contrato anterior, individual ou coletivo, conforme inciso 5º do artigo 4º da referida MP.

Entretanto, a normativa ao dispor sobre o período a disposição, e a possibilidade de horas extras, não atinge a obrigatoriedade do cumprimento máximo da jornada de trabalho disposto na Constituição Federal ou atua sobre o que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho no tocante a exclusão do teletrabalhador a fixação de horário de trabalho, horas extras e adicional noturno.

O vazio normativo provoca insegurança jurídica sobre a medida apresentada pelo governo federal. O estado de calamidade não pode ser instrumentalizado como justificativa para precarizar o trabalhador que se vê na necessidade de atuar em teletrabalho, mas ao executar suas funções, é prejudicado ao ter suas garantias dirimidas por uma situação que mesmo excepcional, possui mecanismos para fiscalizar a plena execução do trabalho pelo trabalhador, não importando o modo em que se executa.

O Brasil historicamente ao falarmos em teletrabalho, ignora a devida normatização constitucional sobre o horário de trabalho e outros direitos como as horas extras trabalhadas e adicionais noturnos. Afinal, não há como fixar os valores adicionais se o teletrabalho é excluído do regramento da matéria, conforme CLT.

São milhões de brasileiros que após a MP e a liberdades dos acordos nas relações de trabalho, encontram-se em situação precária quanto ao resguardo dos seus direitos e garantias fundamentais. O direito da desconexão é um debate antigo na seara do teletrabalho, devido a eterna ausência pátria de preencher o vácuo jurídico sobre as horas trabalhadas ao executar sua função em teletrabalho.

Ricardo Lourenço (2017) entende que o legislador se eximiu de normatizar no capítulo que trata

Do Teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, e em um ato subsequente excluir o teletrabalhador da devida jornada de trabalho, ao vislumbrarmos o artigo 62 da CLT, justificando-se na dificuldade de fiscalizar e subordinar o indivíduo a distância, sem a imposição física da empresa. Entretanto, é sedimentado por pensadores do direito, que a telesubordinação é possível, e a partir dos instrumentos tecnológicos, mais presente do que qualquer outra estrutura física. Conforme Ricardo Lourenço Filho (2017, p. 166) em Direito fundamental à delimitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais, existem hoje diversos meios de fiscalização a distância do teletrabalho, “havendo o dever do empregador de fazer usodesse recursos tecnológicos para a realização do controle da jornada”.

A Medida Provisória 927/2020 provoca certa insegurança jurídica ao deixar de normatizar temas tão importantes ao trabalhador. O devido descanso diário, o descanso semanal, a devida jornada de trabalho, horas extras, adicional noturno. Ao desprestigiar o trabalhador dessa forma, observa-se claramente um processo de precarização do obreiro em uma situação de calamidade pública. Busca-se salvar CNPJ's (empresas), e não CPF's (pessoas).

Exemplifica-se o desprestígio ao trabalhador a partir das duras críticas sofridas pela MP 927/2020 a ponto de revogar o seu artigo 18 devido a imensa pressão pública, visto que tratava da suspensão da relação empregatícia por até 4 meses em caso de direcionamento do trabalhador a curso ou programa de qualificação profissional, desobrigando o empregador a pagamento ou antecipação de salário, e não dependendo de acordo ou convenção coletiva. A revogação deu-se devido à forte pressão popular ao vulnerabilizar os postos de trabalho e uma forte inclinação dos empregadores em executar esse artigo nas relações de emprego dentro de sua empresa durante o período pandêmico. O desamparo financeiro aos empregados seria catastrófico, pressionado pela opinião pública, o Governo Federal revogou o artigo 18 através da MP nº 928.

Os reflexos da Medida Provisória 927/2020 são sentidos mesmo após caducar. O estado de calamidade e a ingerência governamental em estabilizar os números de contágio e mortes por covid ensejam na manutenção do isolamento e distanciamento social, e conseqüentemente na manutenção do teletrabalho em situações possíveis, como modo de trabalho. As controvérsias apresentadas entre a execução do que se propõe a medida provisória e o texto constitucional e infraconstitucional aduzem a uma instabilidade jurídica.

O debate sobre o direito a desconexão não fica apenas na esfera doutrinária, afinal se há a subordinação plena do trabalhador em situação de teletrabalho, os seus direitos devem ser resguardados da mesma forma. A tecnologia implementada na comunicação é suficiente para garantir o fim de um processo de servidão digital. O ônus de uma péssima execução do teletrabalho é, conforme OIT, um ataque a saúde e segurança do trabalhador. O texto da medida provisória falha em atuar sobre pontos basilares no trato entre empregado e empregador. Precarizar a execução do trabalho e o obreiro não salvam empregos ou renda, conforme as altíssimas taxas de desemprego apresentadas pelo IBGE.

4.2 ATUAÇÃO DA MP Nº 936/2020 NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NO DEBATE JURÍDICO SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHORES DURANTE O PERÍODO PANDÊMICO NO ANO DE 2020

A medida provisória 936/2020, editada no dia primeiro de abril de 2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo posteriormente convertida na Lei 14.020/2020, buscando preservar o emprego e a renda junto a adoção de medidas trabalhistas complementares para atenuar o caos gerado pela pandemia viral da Covid-19 que resultou no estado de calamidade pública no Brasil.

O campo de atuação do PREMER incide perante três preceitos basilares visando fortalecimento das relações empregatícias durante a crise sanitária e social causada pelo Covid-19, sendo estes: o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda; redução proporcional da jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme percebe-se a partir do artigo 3º da supramencionada medida provisória:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020).

A medida provisória e posterior lei 14.020/2020 tem como ponto chave para sua existência as medidas concernentes a redução proporcional da jornada de

trabalho e de salário. Tais reduções são produzidas a partir de acordos individuais com o empregador, por um prazo inicial de até 90 dias, prorrogáveis por prazo a ser determinado em ato do Poder Executivo Federal. Conforme artigo 7º, da supracitada lei:

Art. 7º

§ 1º A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

(BRASIL, 2020)

Entre os requisitos observados, são necessários a preservação do salário-hora, firmamento do compromisso por convenção coletiva de trabalho; acordo coletivo ou acordo individual de trabalho. Fixa-se a redução de salário e da respectiva jornada de trabalho em três faixas: 25%, 50% e 75%. A redução do salário e da jornada de trabalho serão findadas caso o estado de calamidade seja cessado, a data de validade do acordo chegue ou o empregador comunique ao empregado que não tem mais interesse na redução do salário e da jornada de trabalho.

O texto presente na medida provisória nº 936/2020 é importante sobre as relações de teletrabalho, ao interligarmos ao que dispõe a medida provisória anterior que trata sobre alternativas dentro da esfera trabalhista para o enfrentamento do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid19), a MP Nº 927/2020. Ao permitir que acordos individuais de trabalho, se sobrepusessem a acordos coletivos e normas infraconstitucionais, a medida provisória 927/2020 precariza as garantias sociais presentes na Constituição Federal sobre o trabalho, incidindo diretamente no teletrabalhador, que vive uma insegurança jurídica plena, devido a ausência de normas que satisfaçam o debate sobre as delimitações do teletrabalho.

Em um primeiro momento o teletrabalhador, sofre o processo de precarização das relações de trabalho, visto que além do conteúdo presente na CLT não ser satisfatório para resguardar o texto constitucional, a primeira MP (927/2020) flexibiliza as relações empregatícias ao delegar a convenções entre empregado e empregador sobre a forma de acordos individuais de trabalho em detrimento de qualquer norma

ou acordo infraconstitucional. O empregado não tem poder de barganha em acordos individuais, restando aceitar as novas condições devido ao estado de calamidade pública, ou amargurar um desemprego, junto a 14,6% da população ativa do país, conforme IBGE supramencionada.

A possibilidade de violação dos direitos sociais relativos ao trabalho, por si só causa insegurança jurídica ante a ausência normativa que resguarde o empregado sobre o conteúdo apresentado em medida provisória, que regulamenta a possibilidade plena dos acordos individuais se sobreponem a legislação trabalhista vigente e acordos trabalhistas. Ao estipular que exista uma convenção entre o empregador e empregado, o poder executivo federal vulnerabiliza a parte mais fraca do negócio jurídico. Não há opção ao trabalhador. Viver precarizado é um estado de sobrevivência, a normalização da vulnerabilidade laboral.

É válida a lembrança de que os acordos extrajudiciais não são novidade dentro do Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista, em lei nº 13.467/2017, trouxe consigo a garantia jurídica de que os acordos trabalhistas teriam sua validade ao passar pela homologação dos acordos pela Justiça do Trabalho. A insegurança jurídica no ano de 2020 é ensejada a partir das medidas provisórias produzidas pelo governo federal, que transformou um mero acordo individual em um documento mais poderoso do que qualquer acordo coletivo ou até normativas infraconstitucionais como a CLT e a Lei nº 13.467/2017.

Além de desbalancear as relações trabalhistas, ao respaldar os acordos individuais, a MP 936/2020 mitiga uma das características fundantes do contrato de trabalho, que é a devida onerosidade, ou seja, o pagamento ao subordinado pelo serviço prestado. Os cálculos apresentados pela medida provisória demonstram que mesmo com a “ajuda” paga pelo Governo Federal, o trabalhador perderia poder de compra, tendo seu salário dirimido.

Conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2020), haveria perda de salário e conseqüentemente poder de compra em todas as reduções de valores presente na Medida Provisória nº 936/2020. Exemplifica-se sobre o valor de R\$ 2.000,00 para melhor visualização, em que ao ter reduzido 25% do seu salário e jornada de trabalho, o trabalhador receberia R\$ 1.869,97 (-6,5%), em 50% seria no total R\$ 1.739,94 (-13,00%) e sobre 70%, o total de R\$ 1.635 (-18,2%).

É expressa a previsão constitucional que proíbe qualquer redução salário salvo

as dispostas em convenção ou acordo coletivo, o que não é o caso. O estado de calamidade pública não pode ser instrumentalizado para vulnerabilizar o trabalhador e seus direitos sociais, visto que sua existência é justamente para combater qualquer tipo de situação que afete a qualidade de vida da população do país, demonstra-se o tema em apreço a partir do artigo 7º, VI da CF/88, conforme pode ser observado:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, 1988)

O debate sobre a inconstitucionalidade da Medida Provisória nº 936/2020, correlaciona-se com o modelo de teletrabalho, ao analisarmos o contexto inserido pela pandemia viral e o estado de calamidade pública no ano de 2020. Quase 25% da força de trabalho brasileira viu-se em teletrabalho, milhões de empregados atuam a distância e são atingidos pelo apresentado em medida provisória. Não bastando a legislação comum que mitiga e traz insegurança jurídica ao teletrabalhador sobre sua prestação laboral como o devido descanso inter jornadas, o cumprimento de apenas a jornada máxima efetiva e as horas extras devidas, a MP 936/2020 o afasta do debate, do poder de barganha sobre o que é melhor para a classe trabalhadora.

A imposição da conciliação por acordos entre empregado e empregador individualmente inviabiliza o trabalhador de barganhar por melhores condições de trabalho. O indivíduo não tem ativos para barganhar com o empregador. Em uma situação de calamidade pública, 14,6% da população ativa em situação de desemprego e mais de 30% subutilizada, o indivíduo pode apenas tentar sobreviver mês a mês. É a síntese da discussão sobre marginalização do empregado. Ao superdimensionar acordos individuais ante direitos sociais e garantias fundamentais, além de acordos coletivos, o trabalhador vira um número na equação.

Sobre a mitigação de direitos e garantias fundamentais ao redor do mundo, a Organização Internacional do Trabalho entende que a resposta a crise sanitária e econômica que vivemos é sedimentada a partir do respeito as garantias decorrentes das relações de trabalho, levando em conta também o papel dos sindicatos dos trabalhadores e organizações empresariais conforme a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (2017).

Conforme previsão constitucional em parágrafo 3º do art. 8, cabe aos

sindicatos a defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. E seguindo o parágrafo VI, de mesmo artigo, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. O estado de calamidade pública não pode ser instrumento para dirimir garantias expressas na Constituição Federal, uma Medida Provisória não pode versar sobre o inverso do que diz a norma máxima do país sem ser taxada de inconstitucional.

Sobre a MP Nº 936/2020, as mais diversas organizações da esfera trabalhista emitiram notas criticando o texto da medida provisória e sua fiel execução. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em manifestação em seu site oficial, assinada por sua presidenta Noemi Porto, corrobora o entendimento sobre a MP não ter autonomia para ser superdimensionada e desprezar o diálogo entre as mais diversas fontes jurídicas, conforme:

1. A expectativa, num cenário de crise, é de que a prioridade das medidas governamentais se dirija aos mais vulneráveis, notadamente, aqueles que dependam da própria remuneração para viver e sustentar as suas famílias. Tais medidas devem ser, além de justas, juridicamente aceitáveis. Na MP 936 há, contudo, insistência em acordos individuais entre trabalhadores e empregadores; na distinção dos trabalhadores, indicando negociação individual para 'hiperssuficientes'; na desconsideração do inafastável requisito do incremento da condição social na elaboração da norma voltada a quem necessita do trabalho para viver; e no afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego, que redundará no rebaixamento do padrão salarial global dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tudo isso afronta a Constituição e aprofunda a insegurança jurídica já decorrente de outras mudanças legislativas recentes

2. A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

Ao afastar os sindicatos das negociações entre empregado e empregador, há também uma clara violação ao preceito básico do direito do trabalho sobre desigualdade estrutural entre os polos que formalizam o acordo. O sindicato nada mais é na equação, o ente que dará certa paridade de formas, para que os direitos e

garantias do trabalhador sejam protegidos na negociação.

Exemplificando a partir do teletrabalho, o Acordo Quadro Europeu que rege as condições de teletrabalho na União Europeia foi produzido a partir de intenso debate entre diversas uniões sindicais europeias, os países membros e grandes empresas dos mais diversos ramos. O grande acordo coletivo não seria vantajoso aos empregados se a unicidade produzida pelo sindicato não gerasse poder de barganha no epicentro do debate sobre a matéria. Regulamentou-se entre outros, o direito a desconexão, a devida fiscalização sobre a execução do serviço e a proteção a saúde e segurança do teletrabalhador.

Devido a insegurança jurídica provocada pela Medida Provisória nº 936/2020 o Partido Rede Sustentabilidade propôs Ação Direta de Inconstitucionalidade com pedido de medida cautelar junto ao Superior Tribunal Federal (STF), em face da supramencionada MP. Ensejando resumidamente sobre os acordos individuais propostos pela medida provisória, sustentando que há uma clara violação a Constituição Federal nos artigos 7º, VI, XIII e XXVI e artigo 8º, III e VI. Existiu enorme discordância sobre a matéria entre os ministros, em que o relator deferiu em partes a cautelar, mas a maioria da casa ministerial foi favorável a divergência exposta pelo Ministro Alexandre de Moraes, indeferindo por completo o pedido da Rede Sustentabilidade.

O relator da ADI, Ministro Ricardo Lewandowski entende em seu relatório a celebração de acordos individuais de redução de jornada de trabalho, de salário e suspendendo temporariamente o trabalho abarcados pela MP nº 936/2020, vão de encontro ao regramento constitucional supramencionado (artigos 7º e 8º na CF/88). Justificando-se que a mera comunicação aos sindicatos não é suficiente para destituir o ato de consequências jurídicas e afrontar a normativa na Carta Magna.

Conforme parte de seu voto a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF:

“É que “[o] acolhimento expresso pelo constituinte do princípio da irredutibilidade salarial reafirma o caráter alimentar e a essencialidade do salário no âmbito da relação jurídica de emprego”, ressalvada a sua flexibilização, prevista no próprio regramento constitucional, mediante negociação coletiva”.⁶ Segue-se, portanto, que os acordos coletivos, “[quando] dispuserem sobre redução salarial, inclusive como forma de administrar crises, viabilizado a própria garantia de emprego, serão perfeitamente admitidos pela ordem constitucional”.⁷ A contrario

sensu, não se permite a exclusão das entidades sindicais dos acordos que reduzam salários pela legislação ordinária.” (BRASIL, 2020).

É votado pelo ministro relator a partir de um interesse em balizar as lacunas hermenêuticas constitucionais que a medida provisória apresenta, entendendo que os efeitos jurídicos da MP só devem surtir efeito após a manifestação dos sindicatos dos empregados, ensejando o artigo 617 da CLT, que trata sobre a celebração de acordo coletivo por empregados privados dando ciência por escrito ao sindicato representativo da categoria profissional, para que se manifeste ou não, se for do interesse.

Entre as argumentações apresentadas no pleno do STF, a afronta a regramentos expressos do texto constitucional é percebida por esse estudo com maior arcabouço argumentativo. O governo federal ao ensejar que a medida provisória visa tutelar a dignidade das condições de emprego e empregabilidade, perpassa a normativa existente e hierarquicamente superior. Ao mitigar o texto normativo e a flexibilidade dos acordos coletivos em prol de acordos individuais em um primeiro momento afronta as garantias fundamentais e direitos sociais presentes no artigo 7º e 8º da Constituição, e em um segundo momento inibe o trabalhador de viver com dignidade, dirimindo verbas alimentares que são a subsistência de núcleos familiares inteiros. A vulnerabilidade social ao desqualificar sindicatos e uniões como equalizadores nas relações de trabalho, provoca um prejuízo ainda maior sobre o viés econômico.

O plano governamental apresentado em tom de medidas provisórias e posterior conversão em lei, são formalmente inconstitucionais e precárias nos resultados apresentados, visto que o Brasil não sai da crise sanitária, os teletrabalhadores mantêm-se em um estado de insegurança jurídica devido as medidas impostas, e o desemprego atinge cada vez mais brasileiros, seja de forma direta ou através da subutilização da força de trabalho ativa, conforme dados do IBGE.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em análise a grave crise sanitária e social causada pela pandemia viral do novo coronavírus no ano de 2020, verificou-se a necessidade de observar que medidas foram tomadas pelo poder público federal na gerência do período pandêmico no Brasil. Com ênfase no decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 que decretou a calamidade pública em todo país e deu margem para o Presidente da República instituir as Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, dispondo de medidas para enfrentamento da crise social na seara trabalhista.

O estudo tira conclusões a partir da flexibilização do teletrabalho no país, estudando sua presença anterior na norma, e como atua perante o direito comparado em relação a mecanismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho e o Acordo-Quadro Europeu. A partir de análise bibliográfica e documental, é entendido pelo estudo que há um vácuo normativo sobre as delimitações necessárias para executar o labor em teletrabalho. Analisando o texto constitucional percebe-se uma clara inconstitucionalidade das medidas apresentadas pelo governo federal sob a forma das Medidas Provisórias 927 e 936 do ano de 2020, ao entender pela possibilidade de dirimir as horas trabalhadas e o salário mensal mediante acordos individuais de trabalho.

Entende-se que o teletrabalho é um facilitador das relações humanas referente ao trabalho, quebra barreiras e permite a conexão entre os mais diversos lugares do planeta. Conforme Organização Internacional do Trabalho (1996), o teletrabalhador tende a ser mais produtivo em menos tempo de serviço. Entretanto, há de se visualizar criticamente o que é o teletrabalho no Brasil. O regramento presente na CLT não delimita a atuação do teletrabalhador, é raso ao não tratar da saúde e segurança, ou garantir os mecanismos necessários para que a jornada seja fiscalizada e computada da forma correta, vislumbrando a execução da garantia social presente no texto constitucional de que a jornada não será intermitente.

Observando o teletrabalho, entende-se que o conteúdo referente a matéria na CLT não traz segurança jurídica ao trabalhador, em análise a Recomendação nº 184 e a Recomendação nº 177 percebe-se que o proposto pela Organização Internacional do Trabalho não é seguido. Não há provimento na norma sobre a devida jornada de trabalho, o descanso inter jornadas, descanso semanal remunerado e horas extras trabalhadas que são a expressão normativa do conceito doutrinário de “Direito a Desconexão”. Ao infringir direitos sociais trabalhistas presentes na Carta Magna, e a partir de um estado de vulnerabilidade social causado pela crise sanitária do Covid-

19, não resguardar segurança jurídica para propor o labor em teletrabalho como um método viável para execução da técnica laboral, o trabalhador é precarizado por normas pretéritas que mitigavam direitos previstos na CLT e na Constituição Federal, conforme artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho e Medidas Provisórias que restringem a possibilidade de conversação e disputa entre as partes sobre os devidos direitos sociais.

É entendido por esse estudo que ao apresentar todas as características que compõe um contrato de trabalho, o teletrabalhador deve ser inteiramente pareado a qualquer outro tipo de trabalho em que se execute as mesmas funções. O preceito de subordinação ao empregador, não é justificativa para uma servidão virtual. O direito a desconectar-se é a garantia de que o teletrabalhador terá o seu tempo de jornada devido computado, indo além de bater o ponto, mas desprendendo-se da função que executa enquanto está no seu descanso inter jornadas ou o descanso semanal remunerado.

As medidas provisórias produzidas pelo executivo federal entre outros destaques, merece ser vislumbrado a flexibilização sobre as relações de trabalho, o qual possibilitou a realocação do trabalhador presencial para atuar em teletrabalho. Sobre o disposto o estudo entende que essa determinada flexibilização faz-se necessária ao estado de calamidade pública que vivemos. Ao dispor ao empregador o critério para o modelo de teletrabalho, a medida provisória garante que a empresa possa continuar operando com os funcionários em teletrabalho ou presencialmente. Todavia, ao atuar sobre a matéria, deixa de normatizar sobre será executado o labor, de que forma será fiscalizado e como será executada a função pelo trabalhador. A flexibilização é importante para a manutenção dos trabalhos, mas sem a devida delimitação, tende a precarizar o trabalhador.

Observa-se também as medidas referentes a instituir o acordo individual entre empregador e empregado como substituto de acordos coletivos e normas infraconstitucionais. Analisando o texto, percebe-se uma afronta direta a garantias fundamentais da esfera trabalhista. Os plenos poderes incidem continuamente na mitigação das horas diárias trabalhadas e conseqüentemente no soldo destinado ao trabalhador. As medidas apresentadas única e exclusivamente vulnerabilizam o trabalhador.

As conclusões são pertinentes ao tema em apreço ao perceber de início uma precarização normativa ao teletrabalhador, e uma conseqüente marginalização do indivíduo a apenas uma força de trabalho. As medidas não se fundamentaram no debate entre as classes que envolvem o direito do trabalho. Ao mitigar os direitos constituídos na norma, e afastar os acordos coletivos produzidos a partir dos sindicatos, o trabalhador encontra-se em vulnerabilidade social, ao precisar sobreviver

em uma calamidade pública sem a plena execução de seus direitos.

Por fim, conclui-se que o estudo sobre o teletrabalho no período pandêmico aduz a ausência de salvaguarda de direitos do trabalhador que está atuando teletrabalho, questiona-se a legalidade das medidas provisórias apresentadas que atuam única e exclusivamente mitigando direitos trabalhistas. A manutenção do emprego e renda inexistem, ao observar os dados do IBGE que apontam o ano de 2020, com um desemprego de 14,6%, além da população ativa subutilizada ultrapassando os 30%.

O tema dissecado por esse trabalho de conclusão de curso é de extrema importância ao cenário atual de pandemia e para estudos futuros sobre os desdobramentos jurídicos e sociais das medidas apresentadas pelo Poder Público Federal sobre a manutenção do emprego e renda. A excepcionalidade da pandemia, um evento único e que causou efeitos catastróficos ao ceifar vidas merece ser objeto de pesquisas que produzam artigos, teses e dissertações sobre diferentes prismas. O processo de precarização de direitos e garantias trabalhistas, em nome do capital, da flexibilização das atividades e da economia, não são novidade. A pandemia é mais uma desculpa para que o trabalhador como elo mais fraco da equação, seja destituído de seus direitos, vulnerabilizado pelo momento atual que vivemos, sendo colocado em um estado de inércia ao debate.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Nota Pública**. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-notapublica->. Acesso em: 25 de jun. 2021.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cad. psicol. soc. trab. vol.20 no.1 São Paulo jan./jun. 2017. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001
Acesso em: 01 de Jul. 2021.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**. 1. Ed. São Paulo: Ltr Editora, 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil De 1988**. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6/2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília-DF: Congresso Nacional. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551/2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.019/1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASI. **Lei Complementar nº 101/200**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Medida provisória 927, de 22 de março de 2020**. 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. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 928, de 23 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília-DF: Presidência da república. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 25 jun. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. Ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr Editora, 2015.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O Teletrabalho Escravo**. Disponível em: <http://www.ienomat.com.br/revistas/pedagogia/journals/1/articles/95/public/95-291-1-PB.pdf>. Acesso em: 02 de Jul. 2021.

EUROPA. **Acordo-quadro relativo ao trabalho**. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Acesso em: 25 jun. 2021.

GAURIAU, Rosane. **Precarização e Direito do Trabalho: Quid Novi?** Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167899/2019_gauriau_rosane_pre_carizacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 de Jun. 2021.

GOÉS, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena do. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura. Núm 47. 2º Trimestre, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF. Acesso em: 05 de Jul. 2021.

IBGE-INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020.** Agência IBGE Notícias.

Editoria: Estatísticas Sociais. 28 de Abr. 2021. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020> Acesso em: 02 de Jul. 2021.

IBGE-INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,1% e taxa de subutilização é de 29,0% no trimestre encerrado em novembro de 2020.** Agência IBGE Notícias. Editoria: Estatísticas Sociais. 28 de Jan. 2021. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29934-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-novembro-de-2020> Acesso em: 02 de Jul. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato do Brasil e no mundo.** Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF. Acesso em: 25 jun. 2021.

LIMA, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O Conceito Legal de Teletrabalho e suas Repercussões nos Direitos do Empregado.** Rev. Juris UNITOLEDO. Araçatuba – SP, Jan./Mar. 2019. Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf Acesso em: 05 de jul. 2021.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. **Direito fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais.** Revista Trabalhista Direito e Processo, nº 57, Reforma Trabalhista e Previdenciária: a desconstrução dos direitos sociais no Brasil, Rio de Janeiro: LTr-Anamatra, 2017.

LUSTOSA, Dayane Sanara de Matos. **Flexibilização/precarização das relações de trabalho no Brasil.** 01 de abr. 2010. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-75/flexibilizacao-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil/> Acesso em: 29 de Jun. 2021.

MENDONÇA, Adriana Lo Presti; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo; VALÉRIO, Mateus Mendes.

DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra. Revista Científica do UniRios 2021.1. Disponível em:

https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2021/29/direito_a_desconexao.pdf Acesso em: 05 de Jul. 2021.

NASCIMENTO, Tereza Cecília Costa do. **Trabalho, Emprego e Precarização: Algumas Contribuições.** São Cristóvão/SE, 2016. Disponível em:

https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/6027/1/TEREZA_CECILIA_COSTA_NASCIMENTO.pdf Acesso em: 29 de Jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 177.** Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 25 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 184.** Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO. Acesso em: 25 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID- 19 outbreak**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 de jun. de 2021.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: IBEP, 2003.

PORTUGAL. **Código de Trabalho, Lei nº 07/2009**. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 25 jun. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Voto do Relator da ADI 6363**. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em 25 jun. 2021.

TASCHNER, Natalia Pasternak. **Gripe espanhola: 100 anos da mãe das pandemias**. São Paulo-SP, 24 abr. 2018. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/cientistas-explicam/gripe-espanhola-100-anos-da-mae-das-pandemias/> Acesso em: 05 de Jul. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Objetivos e valores da UE**. Disponível em: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_pt Acesso em: 28 de Jun. 2021.

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A659p Aragão, Nelson Fernando Teixeira Borges.

A precarização das condições de trabalho: um olhar sobre a situação de teletrabalho causada pela pandemia Covid-19 no ano de 2020 no Brasil / Nelson Fernando Teixeira Borges Aragão. - Santa Rita, 2021.

58 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.

Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Teletrabalho. 2. Covid -19. 3. Direito de desconectar-se. 4. Precarização do trabalho. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/CCJ-SANTARITA

CDU 34