

A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDE- MIA E O RISCO DE LESÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

*THE INTENSIFICATION OF TELEWORK IN TIMES OF PANDEMIC AND THE RISK OF
INJURY TO THE RIGHT TO DISCONNECT*

Clara Alita Corona*

Gabriel Alves Fonseca**

RESUMO

O presente trabalho teve como objeto uma breve investigação sobre o risco de vulneração do direito à desconexão em decorrência da intensificação do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19. Nesse esforço de perquirição, a metodologia empregada recorreu à instrumentalização de materiais como textos normativos, livros e artigos científicos, que foram cotejados mediante o uso prevalente do método dialético, o qual permitiu explorar, sobretudo, as contradições existentes entre as vantagens anunciadas pelas restrições de direitos trabalhistas e os efetivos impactos causados ao trabalhador, mormente quanto à adoção do teletrabalho. Complementarmente, também houve o emprego do método dedutivo, o qual se refletiu na própria estrutura do desenvolvimento do trabalho, na medida em que, para a obtenção dos resultados da pesquisa, foram manejadas premissas gerais que refletiram os próprios objetivos da investigação: demonstrar como o direito à desconexão, mesmo em um período pandêmico excepcional e marcado pelo teletrabalho, é um pressuposto necessário para garantir tanto a dignidade do trabalhador quanto a condição pessoal necessária para o bom desempenho no trabalho; aferir a fundamentalidade do direito à desconexão a partir de sua inserção no escopo de proteção do arcabouço constitucional dos direitos sociais trabalhistas; e explorar o teletrabalho em suas dimensões de intensificação pela pandemia da Covid-19 e de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro. Mediante a operacionalização dessa metodologia, os resultados principais foram dois: a necessidade de cuidado com a excepcionalidade das restrições trabalhistas decorrentes da pandemia da Covid-19; e a exigência de limites à jornada do teletrabalho em consonância com o direito à desconexão.

PALAVRAS-CHAVE

Pandemia. Teletrabalho. Direito à desconexão.

SUMÁRIO

Introdução. 1. A fundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas e o direito fundamental à desconexão do

ABSTRACT

The object of the present paper was a brief investigation about the the risk of violating the right to disconnect as a result of the intensification of telework during the Covid-19 pandemic. In this effort of perquisition, the methodology employed resorted to the instrumentalization of materials such as normative texts, books and scientific papers, which were compared through the prevalent use of the dialectic method, which allowed exploring, especially, the contradictions between the advantages announced by the restrictions on labor rights and the effective impacts caused to the worker, especially regarding the adoption of telework. Complementarily, the deductive method was also used, which was reflected in the very structure of the development of this paper, as far as, to obtain the research results, general assumptions were managed that reflected the very objectives of the investigation: demonstrate how the right to disconnect, even in an exceptional pandemic period and marked by telework, is a necessary prerequisite to guarantee both the worker's dignity and the necessary personal condition for a good work performance; assess the fundamentality of the right to disconnect from its insertion in the scope of protection of the constitutional framework of social labor rights; and explore the telework in its dimensions of intensification by the Covid-19 pandemic and regulation in the Brazilian legal system. Through the operationalization of this methodology, the main results were two: the need for caution regarding the exceptionality of labor restrictions resulting from the Covid-19 pandemic; and the requirement for limits on telework hours in line with the right to disconnect.

KEYWORDS

Pandemic. Telework. Right to disconnect.

* Graduanda em Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR.

** Graduando em Direito da Universidade Federal do Paraná – UFPR.

trabalhador. 2. A pandemia da Covid-19 e a intensificação do teletrabalho. Considerações finais. Referências.

REFERÊNCIA: CORONA, Clara Alita; FONSECA, Gabriel Alves. A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão. *Res Severa Verum Gaudium*, v. 5, n. 2, Porto Alegre, p. 168-193, dez. 2020.

INTRODUÇÃO

Atualmente se considera que a sociedade está vivenciando a quarta fase da Revolução Industrial. Assim como a Primeira Revolução Industrial foi marcada pelo início da mecanização e pela energia a vapor; a Segunda, pela popularização da energia elétrica e pela organização das fábricas em linhas de produção; e a Terceira, pelo advento dos computadores e pela automatização do trabalho, a Quarta Revolução Industrial também se caracteriza pelo emprego de tecnologias inovadoras, que alteram sensivelmente os meios de produção (FRANCO FILHO, 2020, p. 171). A noção de quarta Revolução Industrial (apelidada de “Revolução 4.0”) foi abordada pela primeira vez pelo professor Klaus Schwab, no encontro anual do Fórum Econômico Mundial em Davos, em 2016, no qual ele descreveu uma época assinalada por uma revolução tecnológica caracterizada pela fusão das novas tecnologias e pelo desfazimento das linhas entre as esferas física, digital e biológica (SCHWAB, 2016, p. 19).

A alteração que cada Revolução Industrial ocasionou aos meios de produção também produziu, conseqüentemente, expressivos impactos nas relações de trabalho. A preocupação recorrente em relação ao avanço tecnológico é a substituição da força de trabalho humana por meios automatizados, gerando desemprego e refletindo também no mercado consumidor. Mas essa equação não é tão simples, porque, enquanto muitos trabalhos desaparecem com a automação, outros trabalhos surgem. Tecnologias como a inteligência artificial acabam eliminando alguns tipos de trabalho e criando demandas por novas habilidades – que muitos trabalhadores não têm –, conferindo espaço apenas para funcionários altamente qualificados. Assim, nota-se que nem sempre as pessoas que perdem empregos são as mesmas que ocupam esses novos postos (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 23; ZAVANELLA, 2019, p. 222).

Logo, as relações de trabalho mudaram e passaram cada vez mais a impulsionar os empregados à produção, à eficiência e ao cumprimento de metas. E, a fim de monitorar essa produtividade, os empregadores se aliam aos mais recentes avanços tecnológicos. Muitos têm acesso à geolocalização de seus empregados, seja por celulares, tablets ou outro aparelho corporativo utilizado pelo trabalhador que forneça sua localização. Outro exemplo de tecnologia

que repercutiu na dinâmica do trabalho é o teletrabalho, regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017 (ZAVANELLA, 2019, p. 227).

As novas tecnologias impactaram as relações de trabalho de tal forma que os limites que separavam a vida pública da vida privada tornaram-se cada vez mais indistintos, de modo que até mesmo a delimitação da jornada de trabalho, com a separação entre o período de trabalho e o período de repouso, virou uma questão complexa. Assim, a interação entre o trabalho e a vida pessoal fez emergir outro debate importante: o relativo ao direito ao tempo livre e ao descanso, pois é evidente que estar à disposição ou, ainda, estar sob monitoramento ilimitado, acarreta sérios danos à integridade física e psíquica do trabalhador, podendo inclusive levá-lo à exaustão e ao esgotamento (ALVARENGA; FERREIRA; BASTOS; 2020, p. 385). É inegável, pois, o impacto da Quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho. Com efeito, a revolução tecnológica que caracteriza a Quarta Revolução Industrial é marcada por um relativo desfazimento das fronteiras entre o mundo real e o mundo virtual, na medida em que as esferas física, biológica e digital acabam sendo aglutinadas pelas novas tecnologias. Essas novas tecnologias promovem um rearranjo não apenas dos meios de produção, como também das próprias relações produtivas, eis que se passa a exigir cada vez mais eficiência e produtividade por parte dos trabalhadores, os quais passam a ficar progressivamente mais conectados ao empregador. E é nesse contexto que ganha relevância o teletrabalho e a rediscussão sobre os limites da jornada laboral.

Esses pontos ganham ainda mais atenção na conjuntura recente. Com a eclosão da pandemia causada pela Covid-19, houve a necessidade de adoção de várias medidas de caráter econômico, sanitário, administrativo, fiscal e trabalhista com o fito de mitigar os impactos negativos causados pela crise superveniente no Brasil e no restante do mundo. Especificamente no âmbito trabalhista, houve a necessidade de um rearranjo das relações laborais, em atenção à necessidade profilática de isolamento social como forma de reduzir o avanço da Covid-19. Nessa adaptação, houve a intensificação do teletrabalho, que permitiu a continuidade de muitas atividades produtivas, mesmo durante a pandemia. Contudo, essa intensificação do teletrabalho também potencializou uma jornada laboral excessiva por parte do trabalhador, colocando em risco seu direito à desconexão.

Investigar essa vulnerabilidade potencial do direito à desconexão em decorrência do teletrabalho na pandemia, ainda que sumariamente, constitui, pois, o escopo do presente trabalho. A justificativa desse esforço investigativo reside na importância de reafirmar o direito à desconexão como um genuíno direito fundamental e, nesse sentido, irrenunciável, especialmente em

Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 168-193, dez. 2020.

uma época de crise pandêmica que, pelas particularidades que comporta, favorece a redução – quando não a supressão – das fronteiras entre a jornada do teletrabalho e o tempo de descanso físico e mental do trabalhador. Com efeito, o direito à desconexão não decorre apenas de uma interpretação extensiva do direito à privacidade e ao lazer e do princípio da dignidade da pessoa humana, mas é, ele próprio, um direito fundamental que garante o exercício efetivo de outros direitos fundamentais, tais como o direito à saúde, à segurança e à vida privada.

Quanto aos objetivos que nortearam a presente pesquisa, estes foram precipuamente três, sendo um geral e os demais específicos.

O objetivo geral foi demonstrar como o direito à desconexão, mesmo em um período pandêmico excepcional e marcado pelo teletrabalho, é um pressuposto necessário para garantir tanto a dignidade do trabalhador quanto a condição pessoal necessária para o bom desempenho no trabalho. Corolários desse objetivo geral, os dois objetivos específicos foram: aferir a fundamentalidade do direito à desconexão a partir de sua inserção no escopo de proteção do arcabouço constitucional dos direitos sociais trabalhistas; e explorar o teletrabalho em suas dimensões de intensificação pela pandemia da Covid-19 e de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro.

No que concerne à metodologia empregada, houve a instrumentalização de materiais como textos normativos, artigos científicos e livros, sobretudo de autores especializados nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional. Esses materiais foram cotejados mediante o uso prevalente do método dialético, o qual permitiu explorar, sobretudo, as contradições existentes entre as vantagens anunciadas pelas restrições de direitos trabalhistas e os efetivos impactos causados ao trabalhador, mormente quanto à adoção do teletrabalho. Complementarmente, também houve o emprego do método dedutivo, o qual se refletiu na própria estrutura do desenvolvimento do trabalho, na medida em que, para a obtenção dos resultados da pesquisa, foram manejadas premissas gerais que refletiram o objetivo geral e os dois objetivos específicos da investigação, tendo estes dois últimos sido precipuamente trabalhados nos dois capítulos integrantes do desenvolvimento do artigo.

O primeiro capítulo tratou da fundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas e do direito fundamental à desconexão do trabalhador. Não se pode olvidar da importância do Direito do Trabalho como um espaço jurídico de proteção ao trabalhador e de contenção de uma superexploração da relação laboral pelo empregador. Tal diretriz protecionista se traduz na positividade constitucional dos direitos trabalhistas como direitos sociais fundamentais. Essa fundamentalidade é reforçada por diplomas normativos de direitos humanos internalizados no

ordenamento brasileiro, tais como o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Protocolo de São Salvador, cuja supralegalidade confere um status superior aos direitos neles previstos, dentre os quais os direitos trabalhistas, concretizadores da própria dignidade da pessoa humana no sistema socioeconômico vigente. Além dos direitos trabalhistas clássicos, há a ascensão do direito à desconexão laboral como um genuíno direito fundamental e humano, na medida em que ele é, inclusive, o direito pelo qual outros direitos de natureza fundamental podem ser efetivamente usufruídos pelo trabalhador. Tal direito, com o advento das novas tecnologias, acabou sendo reduzido – quando não solapado –, eis que os meios telemáticos potencializam o contínuo contato entre empregado e empregador, o qual, nessas condições, passa a dispor de mais recursos para tecer exigências ao trabalhador, mesmo em momentos ulteriores à jornada laboral regular. E, em um contexto pandêmico de exigência de isolamento social e de intensificação do teletrabalho, o risco de lesão ao direito à desconexão acentuou-se, pelo que sua problematização é necessária.

Nesse diapasão, o segundo capítulo do trabalho tratou da pandemia da Covid-19 e da intensificação do teletrabalho. Com a eclosão da pandemia da Covid-19 causada pelo surto global do novo coronavírus (Sars-Cov-2), exigiu-se a tomada de medidas incisivas por parte dos governos de todo o mundo para conter a propagação da doença e evitar o colapso absoluto dos sistemas de saúde. Entre tais medidas, figuraram a adoção do isolamento social, da quarentena e da paralisação de diversas atividades econômicas, o que interferiu, evidentemente, nas relações de consumo e nas relações de trabalho, as quais tiveram que ser rearranjadas. Com vistas a fazer frente a esse novo contexto, sobreveio, no plano interno brasileiro, uma legislação emergencial, notadamente por meio de medidas provisórias, entre as quais se destaca, na esfera trabalhista, a Medida Provisória n.º 927/2020, que estabeleceu novas diretrizes ao teletrabalho. A seu turno, o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância cuja regulamentação geral, no ordenamento jurídico brasileiro, sobreveio em 2011, tendo sido especificamente regrado em 2017 pela Reforma Trabalhista e realçado pela Medida Provisória n.º 927/2020, como uma forma de manter as relações laborais em paralelo com as exigências de combate à pandemia da Covid-19. Tal medida provisória, embora tenha regrado um necessário rearranjo das relações de trabalho em face da crise sistêmica causada pela pandemia, trouxe disposições problemáticas e potencialmente vulnerantes ao trabalhador, como, no que tange ao direito à desconexão, cuja relevância de realce permanece mesmo com a caducidade da espécie normativa em comento, em razão da intensificação do teletrabalho.

1 A FUNDAMENTALIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS E O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

O Direito do Trabalho representa a regulamentação jurídica do trabalho moderno, que foi marcado pela Revolução Industrial, do ponto de vista prático, e pela Revolução Francesa, do ponto de vista jurídico, com a implantação do Estado político liberal, baseado em um controle jurídico constitucional, cuja premissa é o sujeito de direito, dotado de liberdade e igualdade formal. Desde então, o trabalho passou a ser uma relação contratual, na qual o trabalhador vende sua força de trabalho por livre vontade. Mas esse modelo também apresenta seus próprios problemas, com um cenário de exploração do empregado pelo empregador. O Direito do Trabalho vem impor balizas em relação a isso, surgindo para suprir as assimetrias características das relações de trabalho, almejando, com isso, compensar e amenizar a vulnerabilidade do trabalhador. E, a partir do constitucionalismo social, os direitos trabalhistas adquiriram natureza constitucional de direitos fundamentais – primeiramente, na Constituição Mexicana de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919 –, vindo a ser positivados na Constituição Federal de 1988 e em convenções internacionais, com o fito de preservar a dignidade da pessoa humana inserida nas relações de trabalho. Por serem fundamentais, os direitos trabalhistas são providos de irrenunciabilidade e inalienabilidade, ou seja, não se pode renunciar ou abrir mão desses direitos. Ademais, os direitos sociais como um todo têm um caráter de progressividade e de vedação do retrocesso social, significando que não se deve tolerar a fragilização do nível dos direitos existentes. A interpretação desses direitos, dessa forma, possui uma conotação ampliativa, extensiva, conferindo-lhes o maior alcance possível e jamais restringindo sua aplicação (MINAS, 2015, p. 21-22; SILVA JÚNIOR, 2017, p. 125; WANDELLI, 2013, p. 97).

Especificamente quanto aos direitos sociais do trabalhador, a Constituição Federal de 1988 contempla um leque bastante diferenciado de normas, que cuidam dos direitos dos trabalhadores e de suas associações profissionais e sindicais. Não são poucas as disposições que regulam as bases da relação contratual e delineiam o estatuto básico do vínculo empregatício, conferindo destaque para situações especiais. Nesse sentido, é notório que a Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho (BARROSO, 2019, p. 497; MENDES; BRANCO, 2018, p. 703).

Topograficamente, os direitos sociais dos trabalhadores estão dispostos entre os artigos 7º e 11 da Constituição Federal, no Capítulo II do Título II, o qual contempla um extenso rol

de direitos fundamentais (BRASIL, 1988). Paralelamente, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (internalizado no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n.º 591/1992) traz direitos trabalhistas como o direito ao próprio trabalho (artigo 6º), o direito a condições de trabalho justas e favoráveis (artigo 7º) e direitos de natureza sindical (artigo 8º) (BRASIL, 1992). Em uma organização topográfica quase idêntica, o Protocolo de São Salvador – isto é, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (internalizado no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n.º 3.321/1999) – prevê o direito ao trabalho (artigo 6º), o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho (artigo 7º) e direitos sindicais (artigo 8º) (BRASIL, 1999).

Cumprasseverar que tais diplomas internacionais ingressaram no ordenamento jurídico brasileiro antes da inclusão, pelo artigo 1º da Emenda Constitucional n.º 45/2004, do § 3º ao artigo 5º da Constituição Federal, que passou a prever que os tratados e as convenções internacionais sobre direitos humanos que tiverem aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional e em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 2004). Assim, por meio de uma interpretação mais apresada, concluir-se-ia que os supracitados diplomas internacionais, ainda que veiculem direitos humanos, não têm um caráter especial em relação à lei ordinária pátria, vez que foram incorporados formalmente como decretos e sem o quórum qualificado para terem o status de emendas constitucionais. Contudo, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343/SP, julgado em sede de repercussão geral em 03 de dezembro de 2008, o Supremo Tribunal Federal conferiu o patamar mínimo de supralegalidade aos documentos normativos internacionais que versam sobre direitos humanos e que ingressam no ordenamento jurídico interno, como se pode depreender do voto do Ministro Gilmar Mendes:

[p]or conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de *supralegalidade* aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de *supralegalidade*. Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana (BRASIL, 2008, grifo no original).

Essa orientação acentuou a importância, no Brasil, das declarações, dos tratados e das convenções internacionais sobre direitos humanos sociais, econômicos e culturais, inclusive os trabalhistas, quer da Organização Internacional do Trabalho, quer da Organização das Nações

Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 168-193, dez. 2020.

Res Severa Verum Gaudium

Unidas, quer de outras entidades internacionais. Isso porque, na qualidade de repositórios de regras de direitos humanos econômicos, sociais e culturais, tais diplomas internacionais passam a ter sua imperatividade incrementada no sistema jurídico brasileiro (DELGADO, 2019, p. 68).

Fazer tais digressões não é um esforço despiciendo, posto que a esfera social, econômica e cultural dos direitos humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, na medida em que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas que, em regra, não lograriam um êxito automático (DELGADO, 2019, p. 94). E, além dos direitos trabalhistas tradicionais, na atualidade, é igualmente imprescindível o direito à desconexão como ferramenta de efetivação de direitos fundamentais dos trabalhadores, proporcionando-lhes, concretamente, o direito de não trabalharem, de planejarem seus projetos de vida, de se desenvolverem individual e socialmente, de viverem e não apenas sobreviverem, e de terem o trabalho como fonte de sustento e não de decaimento (MUCHON; AGUDO, 2018, p. 88).

Não se pode olvidar que os trabalhadores têm o direito fundamental ao descanso, ao convívio social e familiar e ao lazer. Contudo, diante das novas tecnologias e da consequente novidade de poder trabalhar à distância em diversos lugares e horários, mediante o uso dos sistemas de telecomunicações e da informática, viabiliza-se a conexão permanente do trabalhador à empresa, sendo sua subordinação intensificada em razão da possibilidade de ser chamado a qualquer hora e em qualquer lugar. Isso permite que o empregador amplie a demanda do serviço, inclusive estimulando o empregado a seguir laborando além do limite da jornada, estendendo-a em demasia, até mesmo nos finais de semana e nas férias (ALVARENGA; FERREIRA; BASTOS; 2020, p. 387; MELO, 2019, p. 79; MOLINA, 2017, p. 65).

As formas de trabalho por meios telemáticos sujeitam o trabalhador a estar ininterruptamente disponível e sempre conectado ao seu labor, exigindo dele que fique atento às eventuais demandas patronais, o que gera uma conexão integral ao trabalho e impede o gozo dos períodos constitucionalmente dedicados ao repouso e à alimentação (MOLINA, 2017, p. 72). Um exemplo comum dessa conexão laboral integral pode ser visto através dos grupos de trabalho criados por meio de aplicativos de mensagens instantâneas em aparelhos celulares e outros dispositivos móveis, utilizados pelo empregador para dar instruções sobre o trabalho, cobrar resultados e obter respostas imediatas de seus empregados, estejam eles dentro do horário de trabalho ou não. Em outro polo, com a automação, cada vez menos se precisa do trabalho humano; mas, ao mesmo tempo, para quem consegue se inserir nesse mercado de trabalho, há uma carga laboral

cada vez maior, principalmente em razão do teletrabalho ou do trabalho praticado em casa, que transforma a residência em local de trabalho, permitindo o labor no dia e na noite, e a dissolução, de forma jamais vista, dos limites entre a vida pessoal e a vida profissional. Nunca se trabalhou tanto como se trabalha hoje. Certamente que as novas tecnologias de comunicação trouxeram importantes incrementos às relações de trabalho em termos de rapidez, tempo de resposta, produtividade e eficiência, mas às custas da saúde do trabalhador (RODRIGUES REIS, 2020, p. 2). Isso porque, ainda que os meios telemáticos possam proporcionar uma maior flexibilidade à rotina do trabalhador, eles também aumentam demasiadamente a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do empregado, refletindo em um acréscimo do volume de trabalho diário, já que o empregador passa a ter formas tecnológicas de monitoramento ao seu favor. Diante da inexistência de limites precisos para a jornada do teletrabalhador, o labor acaba sendo desenvolvido até o limite da exaustão, tal qual ocorria no século XIX (KALED, 2020, p. 184; MELO, 2019, p. 74). Isto é, a ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada laboral e impede a desconexão do trabalho (SCALZILLI, 2020, p. 651).

É nesse contexto que emerge o debate relativo ao direito à desconexão, cuja finalidade é fixar uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso ou lazer. Esse direito busca garantir uma desvinculação completa do trabalho, para que o empregado não fique sujeito à ingerência, às solicitações ou às convocações feitas pelo empregador no período destinado ao repouso (ARAÚJO; ROCHA JÚNIOR; SILVA, 2020, p. 62). Nesse diapasão, Jorge Luiz Souto Maior conceitua o direito à desconexão como o direito de não trabalhar, cuja tutela tem uma dimensão individual e coletiva:

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Masi*. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga do trabalho... (MAIOR, 2003, p. 297, grifo no original).

Com efeito, o direito à desconexão não é apenas um direito individual do trabalhador, mas também um direito da sociedade e da própria família (MAIOR, 2003, p. 311). A França foi o primeiro país a aprovar uma legislação concedendo expressamente o direito à desconexão ao trabalhador, prevendo amparo aos empregados para que não respondam a mensagens eletrônicas, e-mails ou telefonemas de seus superiores depois do horário de expediente. A lei foi

destinada a empresas com cinquenta ou mais funcionários e entrou em vigor a partir de 01 de janeiro de 2017 (SCALZILLI, 2020, p. 656).

No Brasil, o direito à desconexão ainda não se encontra expressamente positivado. No entanto, esse direito garante a atualização dos diversos modos de expressão dos direitos humanos e fundamentais (SCALZILLI, 2020, p. 645). Nesse sentido, o direito à desconexão é um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, que deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e do princípio da dignidade da pessoa humana, tendo como fim a preservação do direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, bem como da cidadania (SCALZILLI, 2020, p. 655). Assim, o direito à desconexão tem uma natureza de direito fundamental, que é reconhecida, inclusive, pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, como se extrai, exemplificativamente, do seguinte excerto:

[...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expreso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. [...] (BRASIL, 2017, grifo no original).

Sob essa ótica, a submissão do trabalhador ao labor contínuo e ininterrupto pode ser considerada como nada menos do que desumana, uma vez que o trabalho excessivo resulta na progressiva degradação da saúde física e mental do empregado, que encontra nos períodos de descanso e lazer a única forma de reestabelecer sua higidez física e psíquica (DORNELLES; MARDERS, 2020, p. 20). Nesse quadro de trabalho excessivo, o aspecto psicológico do trabalhador é especialmente acometido, em razão da incessante ansiedade de, a qualquer momento, poder ser acionado pelo empregador para apresentar uma resposta imediata (MELO, 2019, p. 75).

Nesse cenário, no qual empregadores acabam violando o direito à desconexão de seus empregados, acabam chegando ao Poder Judiciário demandas com pleitos de indenizações pela privação do direito ao lazer, ao descanso e ao projeto de vida. Frente a essas pretensões, os Tribunais do Trabalho comumente exigem um efetivo prejuízo ao projeto de vida do trabalhador, com o descumprimento do seu direito à desconexão, para concederem reparações pelo que se convencionou chamar de dano existencial (ANDRADE; ANDRADE; SILVA, 2020, p. 233). A denominação “dano existencial”, bastante difundida pela doutrina e pela jurisprudência italianas, pode ser usada de modo mais amplo e livre, dialogando com o caráter aberto e plural do Direito do século XXI e com os ilícitos extrapatrimoniais, em que pese ultrapasse os limites do dano moral em sentido estrito (BRAGA NETTO, 2020, p. 262; LÔBO, 2018, p. 353). Tendo atributos próprios, o dano existencial diz respeito ao comprometimento permanente ou duradouro da existência da pessoa humana, nas suas relações com as outras pessoas e no seu próprio projeto de vida, em virtude, principalmente, de violações de direitos humanos, feitas por agentes do Estado ou por particulares, que deixam marcas psicológicas indeléveis nas vítimas (LÔBO, 2018, p. 353). No âmbito da relação laboral, o dano existencial se manifesta como uma lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social do empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica e praticada de maneira repetida, contínua e por longo período, o que enseja o cabimento de uma indenização ao trabalhador (DELGADO, 2019, p. 781).

Compre asseverar que a condenação do empregador em processos judiciais para indenizar o empregado pelo dano existencial sofrido não a única alternativa. Outras soluções simples podem ser executadas, como o bloqueio virtual após a jornada ordinária de trabalho, a delimitação de metas condizentes com a quantidade de horas de efetivo trabalho, a determinação de metas de produção semelhantes às metas estabelecidas no ambiente de trabalho e a repreensão financeira de empregadores que desrespeitem reiteradamente o direito de descanso do

Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 168-193, dez. 2020.

trabalhador. Todas essas opções básicas se mostram hábeis à efetivação do direito à desconexão no trabalho e, em especial, no teletrabalho (MUCHON; AGUDO, 2018, p. 87-88).

Ultimamente, a modalidade de teletrabalho deixou de ser uma ocorrência isolada para ser aplicada generalizadamente nos postos de trabalho do Brasil e do mundo, em razão do isolamento social compulsório decorrente da pandemia da Covid-19, tendo sido, inclusive, flexibilizado por normas trabalhistas emergenciais (ARAÚJO; ROCHA JÚNIOR; SILVA, 2020, p. 63). A pandemia da Covid-19 provocou a transferência do trabalho presencial para o teletrabalho, impedindo o obreiro de se planejar minimamente para a preservação dos períodos de descanso e para a fruição do seu direito à desconexão (SCALZILLI, 2020, p. 644). Nesse contexto pandêmico, não são incomuns relatos de trabalhadores que tiveram seu salário reduzido e que foram colocados sob o regime de teletrabalho, com um aumento significativo da intensidade e da quantidade de trabalho, sendo a jornada laboral realizada em casa, por vezes, maior que a jornada presencial. Os trabalhadores não se desconectam dos meios de comunicação e ainda precisam dar conta do serviço doméstico e do cuidado com os filhos que também estejam confinados em casa (PAIXÃO; SCHAEFER, 2020, p. 289). É preciso ressaltar que tal cenário não deve ser visto como uma justificativa para legitimar o retrocesso dos direitos trabalhistas. Deve-se assegurar ao empregado o direito de se desconectar do trabalho ao final da jornada diária, a fim de usufruir os períodos de descanso garantidos constitucionalmente, bem como reconhecer o direito à desconexão do trabalho como um direito fundamental, visto que sua privação ocasiona diretamente a carência de outros direitos fundamentais (DORNELLES; MARDERS, 2020, p. 19). Outrossim, a desconexão do trabalho não deve ser vista como um empecilho ao desenvolvimento econômico. Pelo contrário, o respeito a esse direito é essencial para a preservação da saúde física e emocional do trabalhador, evitando a cronicidade do estresse e tornando-o mais eficiente, proativo e produtivo (RODRIGUES REIS, 2020, p. 2). Nesse diapasão, embora a salvaguarda do trabalhador reste mais evidenciada no direito à desconexão, este em verdade configura-se como uma garantia tanto para os polos da relação empregatícia, quanto para a sociedade, pois, além de preservar a saúde do empregado e render ao empregador maior produtividade de seus subordinados, permite que os cidadãos façam de suas vidas mais do que apenas trabalhar (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 137). Destarte, é irrenunciável a utilização de ponderação entre bens e interesses como a vida, a saúde, o trabalho e a livre iniciativa, de acordo com o critério da proporcionalidade, mesmo diante da necessidade de adoção de decisões complexas em um cenário calamitoso como é o contemporâneo, causado pela pandemia da Covid-19 (SCALZILLI, 2020, p. 655).

2 A PANDEMIA DA COVID-19 E A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

No mês de dezembro de 2019, as autoridades chinesas relataram um conjunto de casos de pneumonia causados por um novo tipo de coronavírus. Não muito tempo depois, em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde considerou que o novo coronavírus – causador da Covid-19 – era uma emergência de saúde pública internacional. Subsequentemente, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou que a Covid-19 é uma pandemia, tendo em vista os níveis alarmantes de disseminação e gravidade do novo coronavírus (GAURIAU, 2020, p. 219-220). A crise mundial desencadeada pelo rápido avanço do novo coronavírus (Sars-Cov-2) tornou-se o maior desafio sanitário do século XXI: a tríade composta pela alta capacidade de transmissão do vírus, o percentual de infectados que desenvolvem a doença em sua forma crítica e a falta de remédios e vacinas disponíveis levaram os sistemas de saúde globais ao limite, o que exigiu de autoridades governamentais a adoção de medidas drásticas no intento de evitar um colapso absoluto dos recursos humanos e tecnológicos hospitalares (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 132).

No âmbito brasileiro, a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre as medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da Covid-19, dentre as quais foram inclusos o isolamento social e a quarentena – endossada pela Organização Mundial da Saúde –, a fim de conter o surto do novel coronavírus e evitar o colapso dos serviços de saúde. Logo depois, o Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território nacional, em razão da pandemia, até 31 de dezembro de 2020, o que permitiu a lúdima instituição de medidas provisórias e necessárias como providências paliativas às adversidades decorrentes (GAURIAU, 2020, p. 220; LOPES; SANTOS, 2020, p. 74; NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 132).

Consequentemente, muitos setores tiveram que reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade econômica, em atenção à recomendação de paralisar as cadeias produtivas e assegurar apenas as atividades consideradas essenciais à manutenção social – o que foi adotado por diversos países como forma de estabilizar a curva epidemiológica de contágio a níveis suportáveis pelo sistema de saúde. Como resultados, houve uma restrição da mobilidade em massa e uma modificação substancial das relações humanas e sociais, em especial as consumeristas, que foram reduzidas, e as laborais, com impactos diretos na relação entre empregador e empregado (LOPES; SANTOS, 2020, p. 74; NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 132).

Em reação, foram editadas diversas medidas provisórias, como a Medida Provisória n.º 927/2020 – que veio a dispor sobre medidas trabalhistas –, a Medida Provisória n.º 936/2020 – que veio a tratar do benefício emergencial – e a Medida Provisória n.º 945/2020 – que foi destinada especificamente aos trabalhadores portuários –, tendo essa legislação transitória sobre- vindo com o discurso de adequação do ordenamento jurídico às relações contratuais de trabalho, na pendência e na relevância das medidas de isolamento social e paralisação (intensa) das ati- vidades econômicas (SERAU JUNIOR, 2020, p. 392; SERAU JUNIOR; IANTAS, 2020, p. 257). Entre tais veículos normativos, deve ser destacada a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, que reuniu um arcabouço de maleabilidades no contrato de trabalho e, como seu próprio texto dispôs, buscou a preservação do emprego e da renda para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, com a adoção de medidas como o teletrabalho, diferente daquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, que não perdeu sua vigência, e com aplicação prevista apenas durante a permanência do estado de calamidade pública (GAURIAU, 2020, p. 220; LOPES; SANTOS, 2020, p. 74).

O denominado teletrabalho – que já é realidade nas grandes metrópoles e até mesmo nos menores centros – é uma modalidade inovadora de prestação de serviços que surgiu na seara jurídico-trabalhista no bojo do progresso tecnológico em relação à informação, à comunicação e ao caos dos meios de locomoção, concomitantemente à complexidade organizacional de al- gumas empresas (ANDRADE; ANDRADE; SILVA, 2020, p. 227). A etimologia da palavra “teletrabalho” conduz a uma semântica que indica um trabalho à distância, havendo confusão na conceituação desta modalidade laboral, inclusive sendo confundida com o termo *home of- fice*, que não é necessariamente o teletrabalho. Isso porque o *home office* em verdade é um novo trabalho no domicílio, que é feito à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes, ao passo de que o teletrabalho, embora usu- almente esteja jungido ao *home office*, pode também se concretizar em distintos locais de utili- zação dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (DELGADO, 2019, p. 1068; KALED, 2020, p. 176).

O teletrabalho é classificado pela Convenção n.º 177 da Organização Internacional do Trabalho como sendo a forma de trabalho efetuada em um lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação (ANDRADE; ANDRADE; SILVA, 2020, p. 227-228; KALED, 2020, p. 179). No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o teletrabalho passou a ser extraível com a inovação trazida pela Lei n.º 12.551/2011, que, por meio de seu artigo 1º,

alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Este artigo, já no caput, dirimiu a distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o trabalho executado no domicílio do empregado e o trabalho realizado à distância, desde que os pressupostos da relação de emprego estejam caracterizados. Inclusive, o parágrafo único desse artigo 6º trouxe a previsão segundo a qual, para fins de subordinação jurídica do empregado ao empregador, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011). Em verdade, houve a consecução do teletrabalho como uma espécie do gênero trabalho à distância, equiparando a subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados àquela exercida por meios pessoais e diretos de comando, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego delineados pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (KALED, 2020, p. 176). Contudo, uma regulamentação mais ostensiva do teletrabalho só veio com a Reforma Trabalhista, através da Lei n.º 13.467/2017, a qual, em seu artigo 1º, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho: o Capítulo II-A ao Título II, para prever, entre os artigos 75-A e 75-E, as diretrizes normativas do teletrabalho; o inciso II ao artigo 62, para excluir os empregados em teletrabalho do regime regular de duração do trabalho; o artigo 611-A, inciso VIII, para dispor que, em caso de teletrabalho, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei (BRASIL, 2017). Também se aplica ao teletrabalho a disciplina das férias remuneradas sobrevinda com a mesma Lei da Reforma Trabalhista e presente no artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 1070).

Em relação às alterações e às inserções trazidas pela Reforma Trabalhista, muitos doutrinadores acreditam que houve avanços no mundo do trabalho pela consonância das inovações legais com as modificações tecnológicas, a exemplo da regulamentação do teletrabalho. Entretanto, a parte majoritária da doutrina trabalhista defende que a Reforma Trabalhista trouxe um grande retrocesso social, por subtrair do trabalhador muitos direitos arduamente conquistados. E, especificamente quanto ao teletrabalho, há uma posição substancial de que a Reforma Trabalhista foi ineficaz ao tratar de sua regulamentação, deixando diversas matérias sem uma disciplina mais vertical (KALED, 2020, p. 177-183). Acerca das lacunas deixadas pela Reforma Trabalhista na regulamentação do teletrabalho, Mauricio Godinho Delgado comenta:

Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” – temas que são importantes

Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 168-193, dez. 2020.

na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador – que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) –, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo (DELGADO, 2019, p. 1070).

Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” – temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador – que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) –, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo (DELGADO, 2019, p. 1070).

O teletrabalho desencadeado pela pandemia da Covid-19 ganhou uma regulamentação específica na Medida Provisória n.º 927/2020, a qual autorizou a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a todos os empregados, estagiários, aprendizes (artigo 5º) e, no que coubesse, aos trabalhadores temporários, rurais e domésticos (artigo 32) (GAURIAU, 2020, p. 222). A espécie normativa em comento estabeleceu de plano, logo em seu artigo 3º, inciso I, o teletrabalho como uma das medidas adotáveis pelos empregadores para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda. Também dedicou o seu Capítulo II para tratar unicamente do teletrabalho, nos artigos 4º e 5º (BRASIL, 2020). Apesar do capítulo em comento ser denominado como “Do teletrabalho”, essa nomenclatura é uma falha técnica, eis que seu escopo abrange o teletrabalho e o trabalho à distância como duas modalidades laborais equivalentes. Não se pode olvidar que, em verdade, o teletrabalho é o conceito que designa uma das espécies do gênero trabalho à distância (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 142).

Ainda, a Medida Provisória n.º 927/2020 dispôs que não se aplicariam aos trabalhadores em regime de teletrabalho (regido pela aludida medida provisória) as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing (GAURIAU, 2020, p. 222). Isso porque permaneceu, para tais modalidades laborais, a disciplina própria prevista para elas na Seção II, Capítulo I, Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, que, entre os artigos 227 e 231, trata especificamente dos empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia (BRASIL, 1943).

Mediante uma análise panorâmica da regulamentação do teletrabalho fornecida pela Medida Provisória n.º 927/2020, é possível inferir que seus artigos 4º e 5º mantiveram, em regra, as mesmas premissas que os artigos 62, inciso III, e 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, algumas especificidades foram trazidas pelo regramento emergencial no que concerne: ao prazo de comunicação ao empregado; à desnecessidade de concordância do empregado; à desnecessidade de aditivo contratual; ao prazo para alteração; à responsabilidade pela aquisição e pelo custeio dos equipamentos e da infraestrutura para o teletrabalho; e à aplicação das regras para aprendizes e estagiários (LOPES; SANTOS, 2020, p. 78).

Em uma interpretação teleológica do regramento trazido pela Medida Provisória n.º 927/2020, é possível inferir que a previsão do teletrabalho no período de calamidade pública veio para atender paralelamente a necessidade de isolamento social, a manutenção do vínculo empregatício, como também, em determinadas situações, a tutela da saúde e da segurança do trabalhador, que ficaria, no teletrabalho, menos exposto aos efeitos maléficos e muitas vezes fatais da pandemia da Covid-19 (LOPES; SANTOS, 2020, p. 79). Contudo, a aludida disciplina também trouxe disposições problemáticas, que exigem uma análise crítica mais apurada. Para os propósitos específicos do presente trabalho, importa especial destaque o artigo 4º, § 5º, da Medida Provisória n.º 927/2020, pelo potencial impacto negativo de tal norma em face do direito à desconexão do trabalhador. O dispositivo em comento estabelece que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou regime de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020). Com efeito, essa medida, por mais que se entendesse como necessária na atual fase de calamidade pública, trouxe um potencial problema à saúde física e psíquica do trabalhador, uma vez que ela poderia corroborar para o aumento do estresse: em primeiro lugar, pela própria situação que a pandemia naturalmente causa às pessoas; em segundo lugar, pelo excesso de trabalho e pela impossibilidade de desconexão e descanso (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 144).

De qualquer modo, a Medida Provisória n.º 927/2020 teve sua vigência findada em 19 de julho de 2020 sem que fosse convertida em lei pelo Congresso Nacional, como restou formalmente consignado, inclusive, no Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional n.º 92, de 30 de julho de 2020. Impende destacar que, na hipótese de vencer o prazo para a aprovação de uma medida provisória sem que esta tenha sido convertida em lei, será o Presidente da Mesa do Congresso Nacional quem comunicará o fato ao Presidente da República, publicando no Diário Oficial o ato declaratório de encerramento do prazo de vigência da

Porto Alegre, v. 5, n. 2, p. 168-193, dez. 2020.

medida. O artigo 62, § 3º, da Constituição Federal prevê que as relações jurídicas formadas durante o período em que a medida provisória esteve em vigor deverão ser disciplinadas pelo Congresso Nacional, por meio de decreto legislativo (MENDES; BRANCO, 2018, p. 1006). Conforme a disciplina dada pelo artigo 1º da Emenda Constitucional nº 32/2001, que disciplinou a medida provisória no artigo 62 da Constituição Federal, se não houver a edição, em até sessenta dias – que é o prazo de eficácia das medidas provisórias (§ 3º), prorrogável por uma única vez (§ 7º) –, do decreto legislativo hábil a regular as relações jurídicas formadas na vigência da medida provisória, após a rejeição ou perda de eficácia da medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência permanecerão por ela regidas (§ 11) (BRASIL, 2001). Tal hipótese trata de uma ultratividade da medida provisória não convertida em lei, mas apenas para a disciplina das relações formadas com base na mesma medida provisória e durante sua vigência (MENDES; BRANCO, 2018, p. 1006).

No caso da Medida Provisória n.º 927/2020, decorreu o prazo de sessenta dias previsto no artigo 62, § 11, da Constituição Federal sem que o Congresso Nacional viesse a disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas formadas durante sua vigência. Nessa condição, e do que se extrai do próprio texto constitucional, a princípio, as relações jurídicas firmadas exclusivamente durante a vigência da espécie normativa em comento – que se deu entre 22 de março de 2020 e 19 de julho de 2020 – devem ser conservadas. Contudo, no que tange especificamente ao teletrabalho, tal conclusão não merece prosperar. Primeiramente, ainda que o teletrabalho continue, ele deve seguir as regras normais da Consolidação das Leis do Trabalho (dadas pela Reforma Trabalhista). Isso porque a Medida Provisória n.º 927/2020 não suspendeu a eficácia da regulamentação do teletrabalho dada pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas, tão somente, prevaleceu, no que fosse conflitante e durante sua vigência, em razão tão somente de uma interpretação pautada pelo critério da especialidade. Em segundo lugar, há que se atentar que, ainda que a regulamentação do teletrabalho dada pela Consolidação das Leis do Trabalho com o advento da Reforma Trabalhista seja precária e criticável, ainda assim, ela se mostra mais benéfica que o regramento trazido pela Medida Provisória n.º 927/2020, como se vê, por exemplo, na exigência de mútuo acordo entre empregador e empregado para a adoção do regime de teletrabalho, conforme prevê o artigo 75- C, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Impende destacar que a exigência de uma interpretação mais favorável ao trabalhador não decorre de um protecionismo indevido, mas sim de uma necessidade de busca por uma maior igualdade material entre empregador e empregado, cuja relação é naturalmente assimétrica.

Com efeito, o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho é o princípio da proteção, o qual busca proteger uma das partes (no caso, o trabalhador) com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 83). Tendo em vista esse princípio da proteção, a discussão sobre o potencial impacto negativo do teletrabalho no direito à desconexão do trabalhador não se mostra despicienda, mesmo que o problemático artigo 4º, § 5º, da Medida Provisória n.º 927/2020 tenha perdido sua vigência. Isso porque, ainda que tal norma provisória tenha evidenciado a possível violação do direito à desconexão em decorrência do teletrabalho, esta modalidade laboral já existia muito antes e irá continuar a existir, pelo que a problematização trazida à baila se mostra necessária.

É bem verdade que não se pode olvidar que o teletrabalho tem potencial positivo para melhorar as condições laborais do empregado, permitindo uma maior qualidade de vida em face da flexibilidade no horário de trabalho, na medida em que o trabalhador pode organizar melhor sua vida e seus projetos pessoais, além de programar a convivência com seus entes (LOPES; SANTOS, 2020, p. 77). Contudo, também não se pode esquecer do potencial negativo do teletrabalho para privar o trabalhador de seu direito à desconexão laboral, eis que ele pode vir a cumprir extensas jornadas que acarretam esgotamento físico e mental e perigam lançá-lo a doenças como estresse crônico, síndrome de *burnout* ou depressão (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 148).

Logo, o teletrabalho deve ser orientado à luz do princípio da proteção como a própria razão de ser do Direito do Trabalho, eis que tal princípio representa o norte basilar informativo, integrativo e interpretativo desse ramo do Direito e se fundamenta na existência de uma desigualdade econômica entre os sujeitos da relação laboral (LOPES; SANTOS, 2020, p. 79). E, se ser digital já virou uma característica humana, é necessária a limitação do uso indiscriminado das tecnologias a fim de proteger o direito à desconexão do trabalho, resguardando a saúde mental do trabalhador e os seus direitos fundamentais. Isso porque, a depender de seu manejo, a tecnologia pode escravizar. Portanto, falar em desconexão requer traçar um paralelo entre a utilização das tecnologias e o direito de não trabalhar, para que possa ser preservada a integridade física e psíquica do trabalhador, consagrando, assim, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho. É preciso, pois, que as inovações sejam utilizadas a favor das empresas e dos trabalhadores e em consonância com a preservação dos direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão (SCALZILLI, 2020, p. 654-655).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto neste breve trabalho, dois são os principais resultados extraíveis da investigação realizada.

O primeiro resultado relevante concerne à necessidade de cuidado com a excepcionalidade das restrições trabalhistas decorrentes da pandemia da Covid-19. Ora, considerando apenas o recorte temático feito na presente pesquisa, não é difícil inferir que a Medida Provisória n.º 927/2020, a pretexto de adaptação às exigências de combate à pandemia, acabou trazendo uma regulamentação do teletrabalho mais gravosa que aquela advinda com a Reforma Trabalhista, com potencial acentuado de vulnerar direitos do trabalhador, como o direito à desconexão, ao dispor, em seu artigo 4º, § 5º, que se excluía do período laboral regular o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado. Tal disposição se mostrou problemática justamente por sua potencialidade de manter o empregado ininterruptamente conectado ao empregador, em um contexto pandêmico que por si já aflige as pessoas em geral e, evidentemente, os trabalhadores.

É bem verdade que a Medida Provisória n.º 927/2020 perdeu sua eficácia ainda em julho de 2020, sem que as relações jurídicas por ela regidas viessem a ser reguladas por decreto legislativo do Congresso Nacional. Entretanto, nem por isso a preocupação com as restrições trabalhistas decorrentes da pandemia da Covid-19 cessou. Afinal, a própria pandemia não findou em seus efeitos mais deletérios e, por consequência, as relações sociais, incluindo as relações laborais, ainda precisam enfrentar o estado de adaptação exigido pela conjuntura adversa. Contudo, não se pode olvidar que essa necessidade de adaptação não se presta a legitimar mudanças legislativas que atinjam o núcleo intangível do direito à desconexão e de quaisquer outros direitos trabalhistas, posto que são direitos fundamentais.

Mais a mais, quanto ao segundo resultado significativo da presente investigação, este reporta à exigência de limites para a jornada do teletrabalho em consonância com o direito à desconexão do trabalhador. Cumpre asseverar que, embora o direito à desconexão não tenha uma previsão positivada de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro, ele é um direito fundamental logicamente implícito e decorrente da dignidade da pessoa humana e de outros direitos fundamentais como a privacidade e o lazer, cuja privação implicará em dano existencial ao trabalhador. E, se em condições normais o teletrabalho acaba sendo manejado, por vezes, para elidir a desconexão do trabalho, esse problema veio a ser agravado com a pandemia da Covid-19 e a migração de parte substancial das atividades laborais para os meios telemáticos,

o que mantém na pauta a discussão sobre o direito à desconexão, sobretudo em uma realidade cujas relações são cada vez mais digitais.

Não se olvida das vantagens que o teletrabalho pode oferecer tanto ao empregador, sobretudo no que concerne ao estímulo a uma maior produtividade por parte do trabalhador, quanto ao empregado, mormente no que se refere a uma maior possibilidade de gerenciamento do tempo. Contudo, por sua facilidade de conectividade, o teletrabalho também pode favorecer uma lesão ao direito à desconexão laboral do trabalhador, eis que este pode vir a ser demandado mesmo nos períodos destinados ao seu repouso e ao usufruto de direitos fundamentais. Destarte, em que pese a flexibilidade oferecida pelo teletrabalho, fruto das inovações tecnológicas, este deve ser limitado tão somente à jornada de trabalho regular, até para que o próprio trabalhador possa recuperar sua saúde física e mental para o bom exercício de suas atribuições.

É preciso, pois, que a tecnologia seja um instrumento emancipatório do ser humano.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline Ramos da Silva. A duração do trabalho na reforma trabalhista e o direito ao descanso e à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 46, n. 210, p. 377- 397, mar./abr. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/172896>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de. ANDRADE, Karin Bhering; SILVA, Mirelle Stéfani da. O direito do trabalhador à desconexão: uma análise do teletrabalho no direito brasileiro. *Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH*, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 222-244, jul. 2020. Disponível em: <<https://revistas.unibh.br/dcjpg/article/view/3007/pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

ARAÚJO, Bruna de Sá. ROCHA JÚNIOR, Gilmar Afonso. SILVA, Juliana Mendonça e. O equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e o direito à desconexão do empregado. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 58-65, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179991/2020_araujo_bruna_equilibrio_poder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Novo Manual de Responsabilidade Civil*. 2. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 05 outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. 07 de julho de 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. 31 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001. Altera dispositivos dos arts. 48, 57, 61, 62, 64, 66, 84, 88 e 246 da Constituição Federal, e dá outras providências. 12 de setembro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc32.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. 31 de dezembro de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 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. 16 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 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. 14 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 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. 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343-1 - São Paulo. Tribunal Pleno. Relator Min. Cezar Peluso. Julgado em 03 dez. 2008. DJe nº 104, 05 jun. 2009.

Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464. 7ª Turma. Relator Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 18 out. 2017. DEJT 27 out. 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 fev. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A revolução industrial e o Direito 5.0. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 46, n. 213, p. 169-176, set./out. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/180432>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de covid-19: estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, p. 219-230, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/387/305>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percursos*, Curitiba, v. 01, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

LÔBO, Paulo. *Direito civil*: volume 2: obrigações. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOPES, Adriano Marcos Soriano. SANTOS, Solainy Beltrão dos. A interpretação da MP n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e da saúde do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, p. 73-83, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/375/327>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 23, p. 296-313, set. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MARTINEZ, Luciano. MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 43, n. 182, p. 21-59, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/124430>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 73- 83, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 13. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MINAS, Rodrigo Marchioli Borges. *O impacto da globalização econômica na efetividade dos direitos humanos: uma análise a partir da teoria do mínimo existencial*. 2015. 124 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6933/1/Rodrigo%20Marchioli%20Borges%20Minas.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 43, n. 175, p. 63-91, mar. 2017. Disponível em: <<http://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/handle/tjdft/39152>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MUCHON, Beatriz Vieira. AGUDO, Hugo Crivillim. Direito à desconexão: a tutela dos teletrabalhadores. In: ARANÃO, Adriano; NASCIMENTO, Arthur Ramos do; SOUZA, João Eder Furlan Ferreira de (orgs.). *Direito Constitucional Contemporâneo I*. 1. ed. Anais do VIII Simpósio Internacional de Análise Crítica do Direito. Jacarezinho, PR: UENP, 2018, p. 72-90. Disponível em: <<http://siacrid.com.br/repositorio/2018/direito-constitucional-contemporaneo-i.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista de Direito da UFMS*, Campo Grande, MS, v. 6, n. 1, p. 131- 149, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SCHAEFER, Matheus Karl Schmidt. Covid-19 e teletrabalho: uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Orgs.). *Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos*. Coord. de Andrea Leal, Ezilda Melo e Francisco de Assis Barbosa Junior. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/Covid19DireitoBrasileiro.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES REIS, Gregori David. El derecho a la desconexión digital en la relación laboral y su impacto en la salud de los trabajadores. *Noticias CIELO*, n. 3, p. 1-3, 2020. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/rodriguez_noticias_cielo_n3_2020.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Trad. de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Alguns apontamentos sobre o direito do trabalho emergencial ou de exceção. In: TEIXEIRA, João Paulo Allain (Org.). *Pensar a pandemia: perspectivas críticas para o enfrentamento da crise*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 392- 398. Disponível em: <https://editorial.tirant.com/free_ebooks/E000020005493.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; IANTAS, Isabel Ceccon. Flexibilização do contrato de trabalho: efeito das medidas provisórias decorrentes da pandemia de covid-19. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio (Orgs.). *Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos*. Coord. de Andrea Leal, Ezilda Melo e Francisco de Assis Barbosa Junior. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 256-264. Disponível em: <<http://biblioteca.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/Covid19DireitoBrasileiro.pdf>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SILVA JÚNIOR, Antônio Braga da. A fundamentalidade dos direitos trabalhistas: uma diretriz constitucional ainda pendente. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 43, n. 174, p. 123-150, fev. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/105415>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A reconstrução normativa do direito fundamental ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, n. 4, p. 95-122, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 fev. 2021.

ZAVANELLA, Fabiano. A sociedade, a economia, a revolução tecnológica e o futuro do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, SP, v. 45, n. 207, p. 221-233, nov. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/167698>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

Recebido em: 30/12/2020

Aceito em: 07/03/2021

