

## ARTIGOS TEMÁTICOS

### Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização?

*Expansion of teleworking during the pandemic:  
a new face of labor precariousness?*

**Maria Júlia Costa Leite e Sousa**

Graduanda em Direito pela  
Universidade Federal Rural de Semi-Árido

**RESUMO:** O presente artigo versa a respeito do teletrabalho, analisando as consequências relacionadas à sua expansão durante a pandemia da COVID-19, os pontos de precarização trabalhista atrelados à adoção desta modalidade laborativa e as alternativas de resistência da classe trabalhadora diante de tal realidade. Para tanto, utiliza-se o método dialético, a partir da técnica da pesquisa bibliográfica. Conceitua-se o teletrabalho como o trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (art. 75-B da CLT). Essa modalidade de trabalho foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro em um contexto de guinada neoliberal, observada principalmente a partir de 2016. Diante desse contexto, é feito um escrutínio dos principais pontos de precarização vinculados ao referido modelo, quais sejam: as disposições relativas à jornada de trabalho, as consequências do teletrabalho na saúde física e mental dos trabalhadores e as suas repercussões no que tange ao desenvolvimento de relações de solidariedade entre empregados. Constatou-se que a adoção do teletrabalho tem gerado uma ampliação da exploração trabalhista, a qual tem como consequências, entre outros aspectos, o adoecimento físico e mental dos teletrabalhadores, a redução de seu patamar remuneratório e o desincentivo à organização coletiva. Conclui-se pela urgente necessidade de positivação de uma legislação que regulamente o teletrabalho de maneira mais protetiva, visando, entre outras medidas, promover a limitação da jornada de trabalho dos teletrabalhadores a patamares constitucionais, implementando mecanismos aptos a garantir o regular exercício do direito à desconexão por parte desta parcela da classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** trabalho remoto; Covid-19; precarização trabalhista.

**ABSTRACT:** This article analyzes the consequences of teleworking expansion during the covid-19 pandemic, the precariousness related to the adoption of this labour modality, and the resistance alternatives for the working class in this new reality. With this aim, the article uses the dialectic method, and the bibliographical research technique. Initially, the concept of teleworking is introduced and the way that the Brazilian legislation regulates the subject is analyzed. Teleworking consists of work done somewhere other than the employer's facilities and that uses information and communication Technologies (Article 75-B of the CLT). In a subsequent moment, it analyzes the context in which the expansion of telework is inserted. The introduction of this work modality in the Brazilian legal framework started in 2016 amidst a neoliberal shift. Thereafter, the article scrutinizes the main aspects of precariousness attached to remote work. For example the rules about working hours, the consequences of working from home in teleworkers' mental health, and its repercussions in the development of solidarity relations between employees. After the analysis, it was discovered that the introduction of teleworking caused an increase of work exploitation, which has as consequence the emergence of physical and psychological diseases, the reduction of workers' average salary and the disincentive of their collective organization. It was concluded that there is an urgent necessity of creating laws that regulate teleworking in a more protective way, aiming, mostly, at promoting the limitation of working hours to constitutional standards, and creating mechanisms to guarantee the right of disconnecting to the working class.

**Keywords:** remote work; Covid-19; precarious employment.

## 1. INTRODUÇÃO

A crise sanitária, humanitária e econômica provocada pela pandemia da Covid-19 gerou profundas repercussões na seara *juslaboral* brasileira. A mais imediata delas consiste na morte, prematura e evitável, de centenas de milhares de trabalhadores(as) em razão das complicações causadas pelo vírus – mais de dois terços delas, inclusive, quando já havia vacinas para o novo Coronavírus disponíveis à comercialização no mercado<sup>1</sup>.

---

1 Conforme noticiaram os principais portais de notícias nacionais e internacionais, em 8 de dezembro de 2020, a britânica Margaret Keenan tornou-se a primeira pessoa no mundo a ser vacinada contra a Covid-19, fora de um ensaio clínico. Naquele dia, o Brasil contabilizava 178.184 mortes provocadas pelo vírus, segundo balanço realizado pelo consórcio dos veículos de imprensa. Tragicamente, em 21 de setembro de 2021, data em que este comentário é escrito, o número de mortes por coronavírus no Brasil supera as 591.000, também de acordo com balanço realizado pelo consórcio dos veículos de imprensa.

Também são consequências da pandemia, e da forma perversa pela qual ela foi gerida pelo Governo Federal, o aumento vertiginoso do índice de desemprego e a manutenção de perturbadores índices de informalidade (em maio de 2021 o Brasil possuía 14,8 milhões de desempregados e 38,1 milhões de trabalhadores informais)<sup>2</sup>, bem como a intensificação de medidas de precarização laboral, as quais foram implementadas pela edição das Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020, afetando grande parte daqueles que conseguiram manter seus postos de trabalho.

Mais especificamente, objetivando a promoção de medidas de distanciamento social, a Medida Provisória (MP) nº 927/2020 possibilitou que empregadores realizassem a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho (art. 4º, caput), independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, bastando, para isso, a notificação prévia ao trabalhador, com antecedência mínima de 48 horas.

Destarte, com o advento da pandemia e das referidas medidas provisórias, em 2020, ao menos 11% dos trabalhadores brasileiros exerceram suas atividades de forma remota, o que corresponde a um total aproximado de 8,2 milhões de empregados(as)<sup>3</sup>.

Não obstante, para a surpresa dos que acreditavam na excepcionalidade de tal modalidade de prestação do labor, observa-se uma movimentação empresarial cada vez mais favorável à manutenção e/ou expansão do trabalho remoto, mesmo diante da retomada das atividades presenciais em 2021 (ANTUNES, 2020, p. 28-29). Nesse cenário, tem sido cada vez mais difundido o discurso segundo o qual a adoção do *home office* (ou mesmo do *anywhere office*) proporciona um aumento da produtividade para a empresa, bem como uma melhoria das condições de trabalho dos empregados.

Esta situação conduz um observador crítico aos seguintes questionamentos: estaria o teletrabalho sendo utilizado como um instrumento de intensificação da exploração e consequente precarização laboral? A que custo vem sendo obtido esse incremento na produtividade, supostamente proporcionado pela sua adoção? Quais alternativas de resistência a classe trabalhadora possui ante à expansão deste modelo?

Sem o intuito de promover uma apologia à eliminação do teletrabalho, isto é, reconhecendo os elementos positivos atrelados a ele, e admitindo que a adoção desse regime foi necessária em 2020 para dar efetividade à política de isolamento social, o

---

2 Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que podem ser consultados no sítio eletrônico da referida autarquia, a partir do link: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31255-desemprego-fica-em-14-6-no-trimestre-ate-maio-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas>.

3 Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), publicados na carta de conjuntura “Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?”.

presente estudo visa formular respostas aos questionamentos feitos no parágrafo anterior, a partir da adoção do método dialético de pesquisa e da técnica da análise bibliográfica.

Para isso, o artigo se encontra dividido em três partes: na primeira delas, apresenta-se um panorama geral acerca do teletrabalho no Brasil e no mundo, abordando os aspectos técnico-jurídicos acerca do instituto e delimitando conceitualmente o objeto de estudo desta pesquisa.

Em seguida, discute-se o contexto em que o teletrabalho foi inserido no mundo do trabalho, realizando-se uma breve exposição acerca do processo de reestruturação do sistema de produção capitalista e da ascensão do neoliberalismo, e destacando, sobretudo, os momentos de maior incidência desse movimento no Brasil e suas repercussões na seara juslaboral. Ainda, na mesma seção, é feita uma análise acerca dos principais pontos de precarização relacionados ao teletrabalho, isto é, são escrutinados os reflexos do teletrabalho na duração da jornada de trabalho dos empregados; em sua saúde física e mental; bem como nas relações de convivência e solidariedade entre trabalhadores.

Finalmente, nas considerações finais, são apontados alguns caminhos para a adoção e utilização do teletrabalho de maneira não prejudicial à classe trabalhadora, dentro das limitações características do sistema econômico vigente, o que é feito por meio das conclusões obtidas a partir da pesquisa bibliográfica.

## **2. TELETRABALHO: DELIMITAÇÕES CONCEITUAIS**

Inicialmente, salienta-se que não há um único termo apto a referenciar o trabalho realizado fora das dependências do empregador, por meio da utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

Nesse sentido, expressões como teletrabalho, trabalho remoto, trabalho em domicílio e trabalho à distância são frequentemente encontradas na literatura, ora como sinônimas, ora como representativas de categorias distintas, a depender do marco teórico e da metodologia que cada autor utiliza.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) já se referiu ao fenômeno do trabalho à distância de diversas formas. Por meio da Convenção nº 177, de 1996, não ratificada no Brasil, o referido ente apresentou o conceito de home work, definindo-o como o labor realizado em um lugar distinto do estabelecimento do empregador, e que resulte em um produto ou serviço por ele especificado. Entretanto, como bem

salienta Nunes (2018, p. 15), muitos pesquisadores defendem a tese segundo a qual essa expressão se encontra superada, porquanto não inclui elemento essencial para a caracterização do teletrabalho nos moldes atuais, isto é, o uso das TIC.

De qualquer forma, em um contexto mais recente, por meio da nota técnica “*COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*”, de 11 de agosto de 2020, a OIT adotou outras categorias relacionadas ao trabalho não presencial, desta vez abordando a utilização de meios tecnológicos, quais sejam, trabalho à distância (*remote work*), teletrabalho (*telework*), trabalho a domicílio (*work at home*) e trabalho baseado em casa (*home-based work*).

Assim, segundo a OIT, as categorias mencionadas podem ser conceituadas da seguinte forma: a) trabalho à distância (*remote work*): aquele realizado inteira ou parcialmente em um local de trabalho alternativo, diferente do local de trabalho padrão; b) teletrabalho (*telework*): a prestação do labor realizada em um espaço alternativo, distinto do estabelecimento do empregador, bem como a partir do uso de dispositivos eletrônicos, como computadores, tablets ou telefones; c) trabalho em domicílio (*home office*): aquele realizado inteira ou parcialmente na casa do trabalhador; d) trabalho baseado em casa (*home-based work*): uma espécie de trabalho em domicílio, na qual o principal local de trabalho do empregado – e não necessariamente o único – é sua residência (OIT, 2020, p. 5-7).

No âmbito nacional, Delgado, Assis e Rocha (2020, p. 177) lecionam que o teletrabalho é uma modalidade flexível de prestação laboral, típica da sociedade informacional, a qual se caracteriza pela conjugação de três elementos: distância, tecnologia e organização. De acordo com as autoras, a distância corresponde à separação física entre o local de trabalho e a estrutura física da empresa; a tecnologia, por sua vez, é utilizada como instrumento de trabalho e mediadora da distância física entre os trabalhadores e seus colegas, bem como entre os trabalhadores e o polo patronal; ao passo que o elemento organização se refere ao fato de, no teletrabalho, o empregador ser aquele que organiza o ciclo produtivo.

Analisando-se o conceito técnico-jurídico do termo, adotado nesta pesquisa, conceitua-se o teletrabalho como o trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, conforme estabelece o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esse regime foi regulamentado inicialmente pela Lei nº 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6º da CLT, a fim de equiparar o trabalho realizado no estabelecimento

do empregador àqueles executados no domicílio do empregado ou à distância. Todavia, o teletrabalho somente foi normatizado de maneira específica em um contexto mais recente, a partir da Lei nº 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista, “da reforma trabalhista” (YAMAMOTO, 2017) ou, ainda, da “contrarreforma trabalhista” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020); (PRAUN; ANTUNES, 2020); (PASSOS; LUPATINI, 2020), assim compreendida pela parcela crítica da academia, que introduziu um novo capítulo à CLT, inteiramente dedicado ao tema (Capítulo II-A, intitulado “Do teletrabalho”, que abrange os artigos 75-A a 75-E).

A legislação exclui do conceito de teletrabalho aqueles que se enquadrem na modalidade de trabalho externo. Isto é, vendedores externos, motoristas profissionais, eletricitistas, entre outros, não são considerados teletrabalhadores, apesar de normalmente não exercerem suas atividades na sede do empregador. Ademais, o teletrabalho também se distingue do simples trabalho em domicílio, que costuma ser utilizado para a realização de atividades de menor complexidade, sem o intermédio das TIC.

A partir da delimitação realizada na CLT, percebe-se que teletrabalho não é sinônimo de *home office*, ao menos considerando-se o sentido estrito e literal do último termo, pois o primeiro pode ser exercido em qualquer lugar em que seja possível acessar as TIC necessárias ao seu desempenho, e não somente na casa do trabalhador. Dito de outro modo, o teletrabalho pode, mas não precisa ser realizado em *home office* — razão pela qual já é comum a utilização do termo *anywhere office* para fazer referência ao fenômeno.

Ademais, o teletrabalho não se descaracteriza em razão de eventual realização de atividades presenciais pelo trabalhador (art. 75-B da CLT, parágrafo único), desde que tais comparecimentos à sede da empresa não se tornem excessivos ou preponderantes, o que afastaria o reconhecimento do referido regime.

É importante pontuar, também, que a conversão do trabalho presencial para o teletrabalho precisa ser realizada por meio de acordo escrito entre empregado e empregador; ou, se determinada unilateralmente pelo polo patronal, com um prazo mínimo de transição de 15 dias (art. 75-C, §§ 1º e 2º da CLT).

Todavia, conforme já mencionado preliminarmente, em razão da necessidade de promoção do isolamento social, tal norma foi excepcionada pela MP nº 927/2020, que esteve em vigor entre 22 de março e 19 de julho de 2020 e estabeleceu a possibilidade de conversão unilateral do regime presencial para o teletrabalho, a partir

da comunicação com antecedência mínima de 48 horas e sem a necessidade de alteração no contrato individual de trabalho.

Ainda segundo a CLT, no regime de teletrabalho o empregador não possui a obrigação de fornecer os equipamentos que serão utilizados pelo trabalhador na prestação de seus serviços, pois a forma pela qual esses custos serão distribuídos poderá ser fixada por meio de contrato escrito celebrado entre as partes (art. 75-D). A referida regulamentação é bastante criticável, uma vez que abre a possibilidade de transferência, ao trabalhador, dos riscos e custos da atividade empresarial, em flagrante contrariedade à lógica do art. 2º da norma celetista.

Outrossim, no teletrabalho, em regra, não há controle de jornada, tendo em vista que o art. 62, inc. III da CLT exclui os teletrabalhadores de tal regime legal. A referida disposição foi introduzida pela Lei nº 13.467/2017, acompanhada de um discurso de ampliação da liberdade do empregado, que poderia fazer seu próprio horário de trabalho. Trata-se, porém, de argumentação meramente apologética, que frequentemente não se verifica no dia a dia dos teletrabalhadores, conforme se demonstrará adiante.

De qualquer maneira, é necessário esclarecer, ainda, que apesar de não usual, é possível que o controle de jornada seja realizado no teletrabalho, tendo em vista as TIC utilizadas no desempenho do labor, as quais permitem o monitoramento do empregado. Portanto, entende-se majoritariamente que se, no caso concreto, restar demonstrado que durante a vigência do seu contrato o teletrabalhador estava submetido ao controle de jornada, este passará a ser titular dos direitos previstos no Capítulo II da CLT.

Apesar das situações de evidente precarização ocasionadas pela utilização do teletrabalho, nos termos em que este foi positivado pela Lei da Reforma Trabalhista – as quais serão mais bem abordadas no item seguinte – admite-se que, isoladamente considerado, tal regime pode trazer benefícios ao trabalhador.

Neste sentido, como vantagens do teletrabalho, Benavides *et. al.* (2020, p. 4) destacam uma maior flexibilidade e autonomia do trabalhador, o aumento da produtividade do serviço, maior liberdade na escolha no local de trabalho, a melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a redução dos malefícios resultantes da necessidade de deslocamento, diminuição da possibilidade de acidentes, bem como da poluição causada pelos transportes.

Igualmente, em trabalho de revisão sistemática que visava avaliar a produção científica nacional e internacional acerca dos impactos do teletrabalho para a saúde dos teletrabalhadores, Mishima-Santos, Renier e Sticca (2020) constataram que as publicações analisadas costumam apontar como aspectos positivos do teletrabalho a redução do tempo no trânsito, a maior autonomia do trabalhador submetido a este regime, a flexibilidade de horários e o aumento de produtividade.

Todavia, sendo a relação de emprego desigual por natureza – uma vez que, de um lado, tem-se o capital, representado pelo polo patronal e, de outro, o trabalhador, que não possui qualquer moeda de barganha além de sua própria força de trabalho –, é razoável deduzir que os benefícios oportunizados ao teletrabalhador tendem a vir acompanhados de uma significativa precarização da relação empregatícia.

Essa situação pode ser mais bem compreendida a partir da análise ao contexto em que o teletrabalho foi inserido no mundo do labor, bem como a partir do escrutínio às motivações latentes do empresariado em relação à expansão desta modalidade.

### **3. TELETRABALHO EM UM CONTEXTO DE INVESTIDA NEOLIBERAL**

Desde o último quartel do século XX, o Direito do Trabalho passa por processo de reestruturação, o qual é consequência do advento do neoliberalismo, conceituado como uma teoria de práticas político-econômicas que propõe a promoção do bem-estar humano a partir da capacidade empreendedora individual e da proteção aos direitos à propriedade privada, ao livre mercado e ao livre comércio (HARVEY, 2008, p. 3).

A ascensão do conjunto de práticas que vieram a ser identificadas sob o termo neoliberalismo ocorreu de forma particular em cada país, ou seja, em períodos e contextos distintos<sup>4</sup>. Mesmo assim, é possível pontuar que, como forma de gestão do Estado, o neoliberalismo foi observado primeiramente na década de 1970, como uma resposta a uma severa crise de acumulação enfrentada em diversos países de economia capitalista.

---

4 Conforme pontua David Harvey, “o mundo capitalista mergulhou na neoliberalização como resposta por meio de uma série de idas e vindas e de experimentos caóticos que na verdade só convergiram como uma nova ortodoxia com a articulação, nos anos 1990, do que veio a ser conhecido como o ‘Consenso de Washington’ [...]. O desenvolvimento geográfico desigual do neoliberalismo, sua aplicação frequentemente parcial e assimétrica de Estado para Estado e de formação social para formação social atestam o caráter não-elaborado das soluções neoliberais e as complexas maneiras pelas quais forças políticas, tradições históricas e arranjos institucionais existentes moldaram em conjunto por que e como o processo de neoliberalização de fato ocorreu” (2008, p. 22).



Dito de outro modo tem-se que, cessado o período de crescimento econômico marcado pela atuação do estado de bem-estar social, ao final da década de 1960 o modelo de Estado Social passou a dar sinais de declínio. Assim, como leciona David Harvey (2008, p. 23), em vários países do globo observaram-se ondas de estagnação econômica, desemprego e inflação que perduraram durante boa parte da década de 1970 – a crise do petróleo, que atingiu seu ápice em 1973, é um dos acontecimentos marcantes do período.

Como resposta à crise e à conseqüente necessidade de manutenção, por parte das elites econômicas, das condições de acumulação do capital, na década de 1970 diversos países romperam com o modelo keynesiano que havia se popularizado no período pós Segunda Guerra Mundial, e passaram a adotar medidas de monetarização da economia, desregulação, cortes de impostos, cortes orçamentários e ataques à classe trabalhadora.

Ilustrativamente, salienta-se que a primeira experiência de neoliberalização ocorreu no Chile, logo após o golpe de Pinochet, em 1973, e consistiu na adoção, pelo governo golpista, de medidas econômicas promovidas pela Escola de Chicago. Nesse contexto, o Chile passou a seguir uma agenda de desregulamentação e privatizações, que marcou as décadas seguintes (HARVEY, 2008, p. 25).

De maneira semelhante, nos anos subsequentes a mesma tendência foi adotada em países do capitalismo central, sob o comando de líderes como Jimmy Carter (1977-1981) e Ronald Reagan (1981-1989), nos Estados Unidos, e de Margaret Thatcher (1979-1990), no Reino Unido. Em suma, a neoliberalização, nesses países, ocorreu, sobretudo na década de 1970, suavizando-se nas décadas seguintes e retornando com mais intensidade após a crise econômica de 2008, com o advento de uma nova fase da crise estrutural do capital (ANTUNES, 2018, p. 71).

Partindo para a realidade nacional, entende-se que, no Brasil, o conjunto de práticas de gestão neoliberais foi adotado com mais intensidade em duas conjunturas políticas distintas: na década de 1990, e, mais recentemente, a partir de 2016.

A primeira manifestação contundente do ideário neoliberal no Brasil ocorreu, particularmente, por meio da adoção de uma agenda de privatizações, promovidas sob o comando de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003), do Partido Social da Democracia Brasileira (PSDB), as quais resultaram na perda da autonomia do Brasil perante o mercado e na ausência de estratégias de desenvolvimento nacional (SOUZA *et* HOFF, 2019, p. 3).

Cessada a influência exercida pelo governo tucano, o início dos anos 2000 caracteriza-se pelo enfraquecimento do ideário neoliberal e pela adoção de uma postura econômica neodesenvolvimentista, que prevaleceu durante os mandatos do presidente Lula (BRESSER-PEREIRA, 2011).

Não obstante, em meados de 2014, o governo do Partido dos Trabalhadores passou a sinalizar um abandono à agenda neodesenvolvimentista que havia marcado as gestões anteriores, o que ocorreu, principalmente, a partir da nomeação de Joaquim Levy ao cargo de Ministro da Fazenda, no segundo mandato da presidenta Dilma Rousseff.

Como esperado, a nomeação do economista filiado à Escola de Chicago para a condução da política econômica nacional foi realizada em um contexto de implementação de medidas de austeridade fiscal, que se converteram em cortes orçamentários nos diversos setores da economia brasileira, incluindo os Ministérios da Saúde e Educação.

Todavia, ainda que se admita a intensificação do receituário neoliberal já no período 2014-2015, é em 31 de agosto de 2016 (data na qual a presidenta eleita Dilma Rousseff foi definitivamente destituída do cargo) que a guinada ao neoliberalismo pode ser visualizada com mais clareza no Brasil.

Dito de outro modo, a partir do governo de Michel Temer se concretiza efetivamente um movimento de desfiguração do Estado Social, primeiramente por meio da aprovação da Emenda Constitucional nº 95, que inviabiliza a realização de investimentos públicos pelo prazo de 20 anos, e, em seguida, através de uma série de reformas liberalizantes realizadas nos mais diversos setores da economia.

Na seara juslaboral, essa tendência pode ser visualizada com mais clareza a partir da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e das demais normas jurídicas que permitiram a fragmentação dos direitos do trabalho, como a Lei nº 13.429/2017, que possibilitou a adoção da terceirização em atividades finalísticas do empregador.

Essa tendência foi intensificada no governo de Jair Bolsonaro, que, por meio da MP nº 905/2019, tentou criar o chamado ‘Contrato Verde e Amarelo’, o qual possibilitava processos de contratação extremamente precários sob a justificativa falaciosa da necessidade de desburocratização.

Finalmente, a precarização atingiu seu apogeu com a pandemia da COVID-19, com a ascensão de um direito trabalhista emergencial, marcado, principalmente, pela edição

das Medidas Provisórias nº 927 e 936, em 2020, e pela edição da MP nº 1.045, em 2021. Malgrado não tenha sido convertida em lei, esta última buscava realizar uma minirreforma trabalhista, por meio da positivação de diversas normas jurídicas precarizantes, em continuidade ao movimento de fragmentação do direito do trabalho levado à cabo pela fracassada MP do Contrato Verde e Amarelo.

Percebe-se, pois, que o Brasil atravessa um intenso processo de alargamento das práticas de gestão neoliberais, o qual apresenta profundas repercussões na seara juslaboral, sendo tal processo potencializado pela pandemia do novo coronavírus, com a tentativa desenfreada da classe patronal de transferir o ônus da crise econômico-sanitária à classe trabalhadora.

Foi esse o contexto de positivação do teletrabalho no Brasil, e é a partir dele que o empresariado tem incentivado sua adoção. E, ainda, como catalisadora desse processo, tem-se a experimentação em massa deste regime proporcionada pela pandemia.

O resultado de tal realidade, portanto, é uma crescente tendência à utilização do teletrabalho, como bem pontua Ricardo Antunes (2020, p. 28-29).

O teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os ramos em que puderem ser implantados. Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho – onde floresce a consciência das reais condições de trabalho; distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos, como já conhecemos nos ‘pejotizados’ e outras formas assemelhadas, como o pequeno empreendedorismo; fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades que trabalham; e o que também é de grande importância, teremos mais duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociossexual e racial do trabalho.

A percepção dessa conjuntura deve levar a classe trabalhadora a lançar um olhar cauteloso ao referido instituto, buscando, sobretudo, identificar e resistir aos movimentos de precarização a ele atrelados.

Não se trata, pois, de condenar o simples exercício do labor em ambiente diverso daquele pertencente ao empregador, mas de compreender que a renovação tecnológica que permitiu a concretização do teletrabalho, bem como a ampliação deste regime

como consequência da pandemia da COVID-19 são processos que não podem ser analisados de forma dissociada da diretriz neoliberal que predomina no atual contexto brasileiro, a qual tende à fragmentação e à precarização de direitos trabalhistas.

Dito isso, passa-se ao escrutínio dos principais dos pontos de precarização ligados ao teletrabalho no Brasil.

### **3.1 TELETRABALHO E JORNADA: TRABALHAR EM CASA OU MORAR NO TRABALHO?**

Como conjunto de procedimentos que visam modificar não somente os processos de acumulação do capital, mas também as racionalidades dos trabalhadores, na seara juslaboral o neoliberalismo tem se manifestado a partir da máxima da flexibilização. O receituário neoliberal prega, portanto, a individualização das relações de trabalho, com a ampliação da ideia de responsabilidade pessoal e de um empreendedorismo de si (HARVEY, 2020, p. 47).

Nesse contexto, o termo flexibilização costuma ser utilizado pelo empresariado de modo a denotar uma conquista do trabalhador, que poderá ter mais autonomia ou liberdade, ao passo que, na verdade, representa uma tentativa patronal de reduzir direitos trabalhistas e aumentar a competitividade da corporação (NUNES, 2018, p. 81).

No teletrabalho, o discurso de flexibilização tem se expressado principalmente a partir da ideia de que o teletrabalhador é livre para definir seu horário de trabalho, uma vez que, neste regime, como regra, não há controle de jornada (art. 62, inc. III da CLT).

Não obstante, ao excluir o teletrabalhador do capítulo da CLT que versa sobre a duração da jornada de trabalho, o legislador retirou-lhe o direito à limitação da jornada às oito horas diárias e, conseqüentemente, ao recebimento de horas extras. Trata-se, pois, de um dispositivo que fundamenta e estimula a manutenção de salários precários, ao mesmo tempo em que fragiliza o exercício dos direitos laborais ao descanso e à desconexão.

Em razão da ausência de proteção trabalhista, bem como do receio da perda do emprego, os teletrabalhadores tendem a subjugar a própria saúde e a laborar em horários que extrapolam os limites legais, realizando tarefas em todos os horários do dia, e se colocando perenemente à disposição do empregador para a comunicação via e-mails e demais aplicativos de mensagens (TESTI, 2019).

Elemento que permite a inferência de que a extrapolação de jornada é extremamente comum no teletrabalho é a recente pesquisa realizada por Bridi *et. al.* (2020), relativa ao trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. O referido estudo teve como grupo amostral o total de 906 trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que aderiram à modalidade remota (termo utilizado pelas autoras) durante e em decorrência da pandemia do novo coronavírus, em 2020. Entre eles, 34,44% afirmaram executar suas atividades laborais por mais de 8 horas por dia, contra um percentual de 16,11% que afirmou que trabalhava mais de oito horas diárias, antes da pandemia.

Ademais, 35,87% dos trabalhadores questionados afirmaram que, após a pandemia e o início do trabalho em modalidade remota, passaram a laborar entre seis e sete dias na semana – 18,10% afirmaram trabalhar seis dias semanais e 17,77% afirmaram trabalhar todos os dias.

Nesse diapasão, as autoras concluem que a adoção do teletrabalho no contexto da pandemia sobrecarregou os trabalhadores, que tiveram sua jornada de trabalho estendida, sem qualquer aumento salarial (BRIDI *et. al.*, 2020, p. 6). Infere-se, pois, que o aumento da produtividade obtido pela utilização do teletrabalho costuma ocorrer em troca da invasão ao tempo livre dos trabalhadores, o que possibilita a dilatação do trabalho não remunerado.

É exatamente esse o principal ponto de precarização do teletrabalho, uma vez que a expansão desenfreada das horas trabalhadas, sem qualquer tipo de controle, obsta o exercício dos direitos ao descanso e à desconexão. Ademais, a ausência de controle ocorre em contradição com os instrumentos tecnológicos utilizados na prestação dos serviços, os quais permitem até mesmo que o empregador controle a exata localização do empregado, os horários em que realiza o *login* e *logoff* nas plataformas da empresa, ou mesmo, em certos casos, o ritmo de trabalho de cada funcionário.

A não realização do controle de jornada, portanto, costuma decorrer de uma opção patronal, e não de uma suposta impossibilidade de sua execução. É mais lucrativo para a corporação que a prestação do serviço se dê de tal maneira, uma vez que, dessa forma, o empregador pode atribuir metas ao teletrabalhador, que se sentirá coagido alcançá-las, independentemente do tempo que precise gastar para tanto.

Concorda-se, pois, com a crítica realizada por Nunes (2018, p. 83), ao afirmar que a exclusão dos teletrabalhadores do direito à limitação de jornada consiste em uma estratégia patronal que visa manter salários precários e impedir o pagamento de horas extras. Logo, subjacente ao discurso de flexibilização e liberdade está a instrumentalização do teletrabalho para fins de potencialização da exploração.

### 3.2 REPERCUSSÕES DO TELETRABALHO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS TRABALHADORES

Além das questões relativas à problemática da expansão do trabalho não remunerado, o mau desempenho do teletrabalho costuma estar associado ao aparecimento de patologias físicas e mentais.

Em trabalho de revisão de literatura realizado acerca do tema, a qual teve como descritores os termos *telework + health*, *telecommuting + health*, *telework + health + effects or impacts*, *telecommuting + health + health or impacts*, Tavares (2017) concluiu que os problemas de saúde associados ao teletrabalho podem ser agrupados em quatro categorias: 1) problemas musculoesqueléticos; 2) isolamento e depressão; 3) estresse e excesso de trabalho e 4) outros.

Quanto aos problemas musculoesqueléticos, tem-se que os longos e contínuos períodos de trabalho experienciados pelos teletrabalhadores, associados à postura estática e retraída, aos movimentos repetitivos e a posições inadequadas do antebraço e do pulso são comportamentos de risco para o aparecimento de lesões na região do pescoço, ombros, pulso, mãos e lombar (TAVARES, 2017, p. 33).

No Brasil, onde a legislação não obriga o empregador a arcar com os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à realização do teletrabalho, os riscos à saúde são potencializados, porquanto é bastante provável que o empregado se utilize de meios inadequados para a prestação dos serviços, em razão dos altos custos de aquisição de instrumentos de trabalho ergonômicos e de qualidade. Some-se a isso a possibilidade de o próprio empregado ter que arcar com as despesas oriundas da energia elétrica e demais serviços necessários ao desempenho de sua atividade, o que reduz, ainda mais, o valor real de seu salário e seu poder de compra.

Em relação à depressão, a literatura costuma apontar que o teletrabalho atua como um fator de risco para o aparecimento da mencionada patologia, dado que a natureza do trabalho remoto consiste no não estabelecimento de relações presenciais com colegas, o que pode levar à sensação de solidão e isolamento (TAVARES, 2017, p. 33). Ademais, como pontuam Delgado, Assis e Rocha (2020, p. 174), a adoção do teletrabalho pode gerar uma perda, por parte do trabalhador, dos referenciais de tempo e espaço, o que leva à ocorrência de um sentimento generalizado de melancolia.

Sobre o tema, inclusive, chamam atenção os dados oferecidos pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, segundo os quais, em 2020, a concessão de

auxílio-doença e aposentadoria por invalidez bateu recordes atingindo o número de 576 mil afastamentos. Particularmente em relação ao auxílio-doença, tem-se que a depressão é uma das principais causas para a sua concessão, representando um percentual de 30,67% dos casos de concessão do auxílio seguidas por outros transtornos relacionados à ansiedade, que constituem 17,9% dos casos.

Além da depressão, o estresse causado pelo excesso de trabalho e pela necessidade constante de atendimento a prazos abusivos está relacionado a patologias como a Síndrome de *Burnout*, ocasionada pela exaustão emocional proveniente do excesso de demandas (SCALZILLI, 2020, p. 651). Trata-se, mais uma vez, de doença intrinsecamente relacionada ao desrespeito ao direito à desconexão, o qual pode ser conceituado como um direito ao não-trabalho, ou, mais precisamente, como um direito a trabalhar menos, até o limite necessário à manutenção de saúde e ao exercício da vida privada (SOUTO MAIOR, 2011).

Malgrado o direito à desconexão não esteja regulamentado expressamente na legislação, entende-se que ele deriva dos direitos à privacidade, ao lazer e à limitação da jornada de trabalho, bem como da própria dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inc. III da Constituição Federal/88).

Finalmente, quanto às demais patologias relacionadas ao teletrabalho, Tavares (2017, p. 33) menciona que desordens de natureza metabólica, cardiovascular e gastrointestinal – como a hipertensão ou a diabetes tipo 2 – podem também estar relacionadas a condições de trabalho flexíveis, caso o teletrabalhador, em razão de tais condições precárias, se veja impossibilitado de aderir a um estilo de vida saudável.

### **3.3 TELETRABALHO E A FRAGILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE SOLIDARIEDADE ENTRE EMPREGADOS**

Diante do cenário acima mencionado, marcado pela sobrecarga, pelo adoecimento e pela expansão do trabalho não remunerado, é evidente a necessidade de que os teletrabalhadores se organizem coletivamente, a fim de reverter as medidas de precarização relacionadas à modalidade laborativa em comento.

Todavia, em concordância com os apontamentos realizados por Bridi *et al.* (2020, p. 6), entende-se que a ausência de sociabilidade entre trabalhadores da modalidade remota dificulta o desenvolvimento de relações de solidariedade de classe e, conseqüentemente, a sua organização coletiva.

Em suma, há, no teletrabalho, uma tendência a que os teletrabalhadores se vejam como seres isolados, individuais. Assim, como tentativa de sobrevivência e manutenção de seus empregos, estes tentam demonstrar mais disponibilidade, produtividade e assertividade que seus colegas, com quem não convivem – situação que leva a uma colaboração do empregado com a sua própria precarização.

A competitividade é estimulada, ainda, pelos mantras neoliberais da auto responsabilidade, do individualismo e do empreendedorismo de si, em um contexto de fragilização e eliminação dos direitos do trabalho.

Trata-se de um processo inevitavelmente contraditório, uma vez que, por um lado, estimula-se a união de trabalhadores para o desempenho de suas tarefas por meio das plataformas utilizadas pelas empresas, ao mesmo tempo em que a sua convivência pessoal e dissociada do trabalho é desestimulada ou inviabilizada.

Neste contexto, expressões como *teamwork* ou espírito de equipe são utilizadas de forma amplamente dissociada da ideia de solidariedade coletiva, mas, na verdade, em um contexto otimização da produção, no qual empregados são vistos como ferramentas que devem funcionar em simbiose, possibilitando a reprodução do capital.

Como resultado dessas práticas, tem-se um cenário no qual o mundo digital, *on-line* e automatizado convive com o trabalho aviltado, desvertebrado, desorganizado e fragmentado (ANTUNES, 2020, p. 27).

Atrelada aos demais pontos de precarização estudados anteriormente, esta situação demonstra a urgente necessidade de construção de alternativas de resistência da classe trabalhadora aos movimentos de precarização vinculados ao teletrabalho.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira conceitua teletrabalho como o labor prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, por meio da utilização das tecnologias da informação e comunicação (TIC) e que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo. Este regime apresentou significativo crescimento nas últimas décadas, e, com a pandemia da COVID-19, teve o seu processo de implementação significativamente catalisado.

A partir da presente pesquisa, constatou-se que, no atual contexto de ofensiva neoliberal, a expansão do teletrabalho está associada a um projeto de ampliação da



exploração trabalhista, por meio do aumento das jornadas de trabalho e da redução de custos empresariais relativos à execução presencial dos serviços. Esse fenômeno está atrelado ao adoecimento físico e mental dos teletrabalhadores e, também, ao desestímulo à sua organização coletiva.

Demonstrou-se, portanto, que a liberdade e a flexibilidade apontada pelos defensores mais radicais do teletrabalho não passa de um embuste, uma vez que o que se verifica no dia a dia empresarial são a intensificação da exploração e a crescente invasão ao tempo livre do teletrabalhador.

Não obstante, existem alternativas de resistência da classe trabalhadora a este cenário, as quais não envolvem a defesa do fim do teletrabalho, mas do seu desempenho de maneira não prejudicial ao trabalhador, dentro das limitações características do sistema econômico vigente. Isto é: não é possível, ou sequer pretendido, retroceder à situação anterior ao desenvolvimento das TIC, tendo em vista que tais tecnologias, de fato, possibilitam uma melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras pelo mundo. O que se pretende, na verdade, é que tais tecnologias estejam a serviço da classe trabalhadora, e não da fragmentação de direitos laborais.

Nesse sentido, primordialmente, é necessário pautar a regulamentação da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, visando garantir a sua limitação a patamares constitucionais. É imperiosa, portanto, a derrogação do inc. III do art. 62 da CLT, inserido pela antissocial Lei da Reforma Trabalhista, segundo o qual os teletrabalhadores não estão abrangidos pelas regras celetistas relativas à duração do trabalho.

Ainda que seja razoável estimular trabalhadores a adotarem hábitos de vida mais saudáveis evitando-se, por exemplo – o desempenho do trabalho em horários biologicamente destinados ao descanso –, a necessária regulamentação mencionada não consiste no estabelecimento de uma legislação que obrigue o teletrabalhador a laborar em horários de entrada e saída predeterminados, como usualmente ocorre na modalidade presencial. Trata-se, na verdade, da positivação de uma norma que contenha mecanismos mínimos aptos a garantir que, como regra geral, a jornada de trabalho remoto seja limitada às oito horas diárias e às 44 horas semanais, com o direito à percepção de horas extras, em caso de extrapolação.

A realização desse tipo de controle é plenamente possível, tendo em vista o fato de o teletrabalho ser modalidade de prestação laboral associada à utilização de TIC, as quais possibilitam o exercício do poder diretivo patronal – como ressaltado alhures, graças à utilização dos meios tecnológicos e da internet é possível que o empregador

saiba a exata localização do empregado, os horários em que realiza *login* nas plataformas da empresa, e até mesmo o seu ritmo da produção.

Até o presente momento, o legislador brasileiro não regulamentou expressamente o direito à desconexão, bem como reservou ao teletrabalho uma normatização extremamente acanhada, de modo a permitir perversas configurações contratuais e a facilitar a adoção de condutas abusivas por parte dos empregadores. Portanto, além da revogação do art. 62, inc. III da CLT é necessária edição de norma que institua medidas expressas de efetivação dos direitos à limitação da jornada e à desconexão.

Quanto ao ponto, faz-se importante salientar que há exemplos de regulamentação neste sentido no direito estrangeiro, os quais podem inspirar a normatização brasileira, sendo o mais notável deles vivenciado na França. Em 2016, aprovou-se no país a Lei El Khomri, a qual autoriza empregados franceses a não responderem a mensagens eletrônicas fora do horário de expediente. A referida legislação estipula, ainda, que empresas que possuem mais de 50 funcionários devem realizar acordo com seus empregados acerca dos períodos de desconexão, fixando os momentos nos quais estes não ficarão obrigados a responder quaisquer mensagens relativas ao trabalho (FRANÇA, 2016; TESTI, 2019, p. 43).

Malgrado seja o aspecto que mais carece de regulamentação, uma vez que está relacionada ao principal ponto de precarização ligado ao teletrabalho, a instituição de mecanismos de limitação de jornada é apenas uma das medidas necessárias à devida realização do instituto.

Neste sentido, entre outras reivindicações relativas ao saudável desempenho do teletrabalho, destaca-se a positivação de normas que estabeleçam a obrigatoriedade de fornecimento, pelo empregador, dos instrumentos de trabalho utilizados na modalidade remota, a fim de prevenir lesões relacionadas à utilização de equipamentos inadequados, bem como de preservar o patamar salarial do teletrabalhador.

Ainda, é necessário estudar e, em sendo o caso, regulamentar a possibilidade de prestação do trabalho em regime híbrido, com a alternância entre o trabalho presencial e o teletrabalho. Malgrado a legislação não proíba a referida modalidade, o parágrafo único do art. 75-B segundo o qual o comparecimento presencial preponderante descaracteriza o teletrabalho é fonte de insegurança jurídica, porquanto não delimita as situações nas quais o comparecimento presencial seria considerado preponderante à prestação remota dos serviços. Quanto ao ponto, inclusive, a pesquisa demonstrou a escassez de estudos qualitativos e empíricos relativos à

modalidade híbrida, os quais, certamente, forneceriam informações úteis aptas a subsidiar propostas legislativas.

A despeito das proposições mencionadas, admite-se que a simples edição de uma legislação que busque regulamentar o teletrabalho de maneira mais detalhada e protecionista não impedirá a ocorrência de eventuais abusos e extrapolações por parte dos empregadores. Todavia, a positivação de normas dessa natureza certamente funcionará como um fator de proteção e de desincentivo à adoção de práticas abusivas, bem como fornecerá uma maior segurança jurídica aos teletrabalhadores que tenham seus direitos lesados e que desejem recorrer à Justiça do Trabalho.

Todos os aspectos acima mencionados somente poderão converter-se em uma realidade a partir da organização coletiva e da consequente pressão exercida pela classe trabalhadora neste sentido, tendo em vista que, desconsiderando-se a força das lutas sociais, que certamente influenciam o caminho da história, a tendência à neoliberalização das relações de trabalho não apresenta sinais de trégua.

Finalmente, ainda que a ausência de sociabilidade no teletrabalho dificulte a organização coletiva dos teletrabalhadores – fator também demonstrado na presente pesquisa –, é importante salientar que esta moderna modalidade de prestação laboral possibilita, igualmente, o surgimento de novas formas de auto-organização, como bem demonstraram as primeiras greves de trabalhadores uberizados realizadas no Brasil (“Breque dos *Apps*”), em julho de 2020, as quais certamente devem inspirar os teletrabalhadores na luta pela melhoria de suas condições de vida e labor.

Em outras palavras, tem-se que ao mesmo tempo em que a dinâmica do teletrabalho desincentiva o desenvolvimento de relações de solidariedade entre empregados, as TIC possibilitam, também, o advento de novas formas de auto-organização, que poderão ser utilizadas a favor da resistência da classe trabalhadora à tentativa desenfreada de potencialização de sua exploração. Portanto, o contexto de evidente fragmentação de direitos laborais não deve conduzir a classe trabalhadora à desesperança, mas, ao contrário, à mobilização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

\_\_\_\_\_. **Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020. (Pandemia capital).

BENAVIDES, Fernando G. *et alli*. **O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, [S.L.], v. 46, n. 31, p. 1-8, mar. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>. Acesso em: 04 set. 2021

BRASIL. **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. Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 03 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **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. Lei Nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 03 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **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. Medida Provisória Nº 927, de 22 de Março de 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 04 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 03 set. 2021.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. 2021. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/27270562/](https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/). Acesso em: 02 set. 2021.

BRESSER-PEREIRA, L. C. (2011). **O Brasil e o novo desenvolvimentismo**. Revista Eletrônica Interesse Nacional, 4(13), 76-85. Disponível em: [http://www.bresserpereira.org.br/Papers/2011/10.26a.Brasil\\_Novo-desenvolvimentismo\\_InteresseNacional.pdf](http://www.bresserpereira.org.br/Papers/2011/10.26a.Brasil_Novo-desenvolvimentismo_InteresseNacional.pdf). Acesso em 22 set. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida *et alli*. **Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 29 ago. 2021.

CANTOR, Renán Vega. **A expropriação do tempo no capitalismo atual**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019. Cap. 3. p. 45-61.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, p. 171-191, jul. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Rio de Janeiro: Boitempo, 2020. p. 87-117.

FRANÇA. **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**. Loi N° 2016-1088. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 29 nov. 2021.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

\_\_\_\_\_. **Anticapitalismo em tempos de pandemia: marxismo e ação coletiva**. São Paulo: Boitempo, 2020. (Pandemia capital).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **C177 - Home Work Convention**. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 27 ago. 2021.

\_\_\_\_\_. **Covid-19: Guidance For Labour Statistics Data Collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Disponível em: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf). Acesso em: 27 ago. 2021.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. **Teleworking and worker's health and well-being: systematic review**. Psicologia, Saúde &

Doença, [S.L.], v. 21, n. 03, p. 865-877, dez. 2020. Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde. <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210327>.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização do teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Revista Katálysis, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 132-142, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p132>.

PORTAL G1 (Brasil). **Brasil tem média móvel de 524 mortes diárias por Covid e completa uma semana em estabilidade: país contabiliza 591.518 óbitos e 21.246.954 casos de coronavírus, segundo balanço do consórcio de veículos de imprensa com dados das secretarias de saúde**. O Globo. São Paulo. set. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/09/21/brasil-tem-media-movel-de-524-mortes-diarias-por-covid-e-completa-uma-semana-em-estabilidade.ghtml>. Acesso em: 21 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **Brasil tem quase 800 mortes por Covid em 24 horas, e passa de 178 mil no total: país tem 178.184 óbitos registrados e 6.675.915 diagnósticos de Covid-19 desde o começo da pandemia, segundo balanço do consórcio de veículos de imprensa com 796 mortes em um dia, média móvel de óbitos foi para 617**. G1. São Paulo, p. 1-2. 08 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/12/08/casos-e-mortes-por-coronavirus-no-brasil-em-8-de-dezembro-segundo-consorcio-de-veiculos-de-imprensa.ghtml>. Acesso em: 10 set. 2021.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Rio de Janeiro: Boitempo, 2020. p. 270-291.

SCALZILLI, Roberta. **O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho**. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, SP, v. 47, n. 215, p. 221-236, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182131>. Acesso em 03 ago. 2021.

SOUZA, Mariana Barbosa de; HOFF, Tuize Silva Rovere. **O governo Temer e a volta do neoliberalismo no Brasil: possíveis consequências na habitação popular**. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, [S.L.], v. 11, n. 20180023, p. 1-14, nov. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2175-3369.011.e20180023>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. 2011. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho> . Acesso em: 20 set. 2021.

TAVARES, Aida Isabel. **Telework and health effects review**. International Journal Of Healthcare, [S.L.], v. 3, n. 2, p. 30, 11 jul. 2017. Sciedu Press. Disponível em: <https://www.sciedupress.com/journal/index.php/ijh/article/view/11308/0>. Acesso em 02 ago. 2021.

TESTI, Amanda Eiras. **O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica: uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso**. Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Jundiaí, v. 1, n. 1, p. 33-46, jun. 2019.

YAMAMOTO, Paulo Carvalho. **Qual liberdade? O cinismo como figura retórica da Reforma Trabalhista: o caso da contribuição sindical**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto (org.). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 425-435.

**Recebido: 25/09/2021**  
**Revisado: 30/11/2021**  
**Aprovado: 10/12/2021**