

DESMATERIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONTINUIDADE E RUPTURA

DEMATERIALIZATION OF WORK RELATIONS: CONTINUITY AND RUPTURE

Rosane Gauriau*

RESUMO: O artigo propõe um breve exame sobre a desmaterialização das relações individuais e coletivas de trabalho. A desmaterialização das relações de trabalho em curso antes da atual pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2/Covid-19) se desenvolveu de forma exponencial, principalmente a partir da implementação do teletrabalho, no âmbito das relações individuais e pelo desenvolvimento de um “sindicalismo digital”, no âmbito das relações coletivas de trabalho. Será demonstrado que a desmaterialização se inscreve num *processus* de continuidade e de ruptura das relações de trabalho. Enfim, heurísticamente, serão propostas reflexões sobre o futuro do trabalho e da Justiça do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Desmaterialização. Relações Individuais e Coletivas. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT: This paper briefly analyses the transformation of the labor relations and Labor Justice, e-justice or (digital justice) in 2021 in Brazil. Meaning the dematerialization from paper to digital, ongoing before the current pandemic of the new coronavirus (Sars-CoV-2/COVID-19) has since developed exponentially in labor Justice and labor relations. Remote work has strongly developed during this period, as well as Unions that also moved to digital platforms and social media. Finally, we will discuss some issues and challenges about the future of work and the future of e-Labor Justice in Brazil.

KEYWORDS: E-Justice. Work Digital Transformation. Labour. Justice.

1 – Considerações iniciais

“Os tempos são líquidos porque, assim como a água, tudo muda muito rapidamente. Na sociedade contemporânea, nada é feito para durar.” (Zygmunt Bauman)

Império do Efêmero e Hipermodernidade (Gilles Lipovetsky¹), Pós-modernidade (Jean-François Lyotard), Modernidade Líquida (Zygmunt Bauman), Sociedade do Cansaço (Byung-Chul Han): intelectuais modernos

* *Jurista; pesquisadora; doutora em Direito (summa cum laude) pela Université Paris 1 – Sorbonne, França; membre associée do Centre Jean Bodin, Université d'Angers, França; membro do Institut de Psychodynamique du Travail, Paris, França; membro do Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris, França.*

1 *V. Obras de Jean-François Lyotard (La Condition Postmoderne), de Gilles Lipovetsky (L'Ère du Vide: Essais sur l'Individualisme Contemporain, Des Temps Hypermoderne) e de Bernard Stiegler (De la Misère Symbolique).*

identificaram, entre o fim do século XX e o início do século XXI, uma espécie de decadência social e ideológica que corresponde à extensão do neoliberalismo com ênfase no lucro, no consumo, na desestabilização dos mercados, na *hyperperformance* e autoexploração no/do trabalho, na polarização política e ideológica, no protesto nacionalista-populista e na instabilidade das relações humanas e profissionais.

Nesse contexto, a metamorfose digital simbolizada pela atual Revolução Industrial (Revolução 4.0) é particularmente favorável a tais excessos, à prevalência do “hiper” (hiper-reatividade, hiperconexão, hipersensível, hiperativo, etc.), ao digital e ao efêmero.

Vivemos tempos líquidos. Na sociedade da *performance* (BYUNG-CHUL HAN, 2020) contemporânea nada é feito para durar. O indivíduo hipermoderno é livre, evolui num mundo globalizado, hiperconsumista, individualista, flexível, virtual e fugaz. Avaliado por resultados e definido por suas escolhas, que modificam rapidamente de acordo com padrões e paradigmas socioeconômicos, o indivíduo hipermoderno vive com a incerteza, a insegurança, a exclusão, a marginalização, a precariedade no trabalho, com a perda de marcos sociais e morais, coletivos e individuais, nos quais as instituições intermediárias (igrejas, sindicatos, partidos políticos) perderam sua legitimidade. Os vínculos humanos são instáveis e em adequação com as constantes mudanças impostas pela sociedade. O imprevisível tornou-se a regra.

É nesse cenário que a pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2/Covid-19) atinge o Brasil e que a Justiça do Trabalho celebra seus 80 anos: entre capitalismo digital e transformações tecnológicas, entre “sindicalismo digital” e teletrabalho, entre espaços de *co-working*, videoconferências – *Skype*, *Google Hangouts*, *Microsoft Teams*, *Zoom* e inúmeras plataformas digitais de serviços e *delivery* – *Netflix*, *Amazon*, *Uber*, *iFood*. Entre desigualdades e injustiças sociais alarmantes, crise econômica, sanitária e políticas neoliberais implementadas há décadas e que culminaram na subtração de direitos sociais, fragilização do Estado do Bem-Estar Social, da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e do sindicalismo (CAMPOS, 2020).

“Passados doze meses da notificação do primeiro caso de Covid-19 registrado na China, o cenário mundial é de profunda instabilidade econômica e desmantelamento social (...)”

No Brasil, ao lado das incertezas geradas pela crise sanitária mundial, o país vivencia um cenário político marcado pela desorientação e inocuidade das políticas governamentais. Ainda no primeiro semestre,

o governo federal editou medidas² voltadas para a economia e para o trabalho, como as Medidas Provisórias ns. 936/2020 e 927/2020 que aprofundaram a lógica da reforma trabalhista, aprovada em 2017, no sentido de ampliação da liberdade das empresas no estabelecimento das regras das relações de trabalho. As incertezas econômicas e as medidas implementadas significaram o aumento do desemprego e o recrudescimento das ocupações precárias no país, impactando seriamente nas condições de trabalho e reprodução da vida. Frente às transformações vivenciadas no último período e às novas ondas de contágio do vírus, torna-se cada vez mais evidente que os efeitos socioeconômicos decorrentes da pandemia não serão de curta duração e que as medidas e estratégias econômicas implementadas não se limitarão ao período atual, ao contrário, terão efeitos prolongados para os trabalhadores.” (RIBEIRO, 2020)

2 – 80 anos de Justiça do Trabalho

Da criação do Conselho Nacional do Trabalho (Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923), passando pela criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930), pelas Comissões Mistas de Conciliação (Decreto nº 21.396, de 12 de maio 1932), Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932) até sua instalação oficial, em 1º de maio de 1941, longo foi o caminho percorrido pela Justiça do Trabalho até os nossos dias³.

A Justiça do Trabalho surgiu em uma sociedade marcada pela abolição recente da escravidão, por “fábricas de chaminés fumegantes (...) com homens, mulheres e crianças – os homens ‘livres’ numa resiliente ‘ordem escravocrata’ – a vender a força de trabalho de forma desorganizada, sem uma regulação social consistente e/ou instituições públicas que os protegessem” (BIAVASCHI, 2005). Numa sociedade que se modernizava (pela urbanização e pela

2 No Brasil, a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus (Sars-CoV-2/Covid-19). O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território nacional, em razão da Sars-CoV-2/Covid-19. Nesse contexto, foi publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública. Foi instituído um regramento próprio para o teletrabalho, diferente daquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho e que foi aplicado, durante o período de vigência da referida Medida Provisória. A Medida Provisória nº 927/2020 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020, Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020, DOU 31.07.2020. Desde então, aplicam-se ao teletrabalho as regras previstas nos arts. 75-A a 75-E da CLT.

3 V. Constituição de 1934 e Decreto nº 1.237/1939.

industrialização) e cujos trabalhadores clamavam por leis sociais de proteção ao trabalho e seguridade social.

Se a Justiça do Trabalho nasceu sob o manto da modernização do país, tendo o trabalhador⁴ como sujeito de direitos num Estado do Bem-Estar Social, atualmente, a Justiça do Trabalho depara-se com novas relações de trabalho, frequentemente situadas em *zones grises de non-droit* (SUPIOT, 1999), de ausência de legislação e de proteção social *a minima*, com regras de flexibilização e precarização do trabalho e emprego, com o impacto das tecnologias digitais no mundo do trabalho e com a pandemia do novo coronavírus.

É nesse cenário que a Justiça do Trabalho festeja seus 80 anos, entre continuidade e ruptura: em pleno processo de desmaterialização das relações individuais e coletivas de trabalho acelerada pela atual pandemia, e personificada, principalmente, pelo teletrabalho e por um “sindicalismo digital”⁵ (ALMEIDA, 2013).

3 – Desmaterialização: continuidade e ruptura

A desmaterialização – aqui entendida como o desaparecimento do suporte de papel – se inscreve num *continuum*. Ela se faz presente nas relações de trabalho e no Direito há anos, como se pode inferir da legislação processual civil que prevê a possibilidade de realização de diversos atos processuais, comunicações e procedimentos por meio eletrônico⁶, como, por exemplo, citação, intimação, carta de ordem e carta precatória, utilização de documentos eletrônicos, penhora, alienação judicial, decisões judiciais, ou, ainda, desmaterialização dos autos, por meio do Processo Judicial Eletrônico⁷. No mesmo sentido, a legislação trabalhista autoriza o teletrabalho; e, ainda, a CTPS e suas anotações, os registros

4 Trabalhador e empregado serão aqui utilizados como termos sinônimos.

5 “Cybersindicalismo”, “sindicalismo digital” e “sindicalismo eletrônico”: trata-se da utilização de internet e das redes sociais como novas ferramentas sindicais, capazes de permitir aos trabalhadores uma comunicação mais eficiente entre os indivíduos que integram a categoria e o seu órgão sindical. A internet passa a ser vista como uma ferramenta a ser utilizada por essas entidades como uma forma de alcançar o objetivo maior de democratização das relações sindicais (um reforço da democracia interna, transparência e representatividade).

6 CPC: arts. 246, 183, § 1º, 193, 264, 270, 319, 439, 837, 882, 943, etc.

7 Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Recentemente, em razão da atual pandemia, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou, por meio da Resolução CNJ nº 341, de 7 de outubro de 2020 e Resolução CNJ nº 354, de 19 de novembro de 2020, a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e também a comunicação de atos processuais por meio eletrônico.

dos trabalhadores, o quadro de horário, os registros contábeis das entidades sindicais⁸, por meio eletrônico, etc.⁹

Todavia, a pandemia da Covid-19 desenvolveu, de forma exponencial, a desmaterialização das relações de trabalho¹⁰, principalmente pela implementação do teletrabalho, no campo das relações individuais do trabalho e pelo desenvolvimento do “sindicalismo digital” no campo das relações coletivas de trabalho, o que representou uma ruptura.

4 – Relações individuais

Modo de organização do trabalho que não interrompe a atividade econômica e garante a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, o teletrabalho se inscreve, como dito, num processo de continuidade e de ruptura das relações de trabalho.

Continuidade, porque o teletrabalho já existia antes da atual pandemia, o que é novo é a sua generalização em escala mundial.

Ruptura, por várias razões: primeiramente, pela extraordinária desmaterialização das relações humanas e das relações de trabalho em curto espaço de tempo. *Zoom*, *Skype* ou *Teams* permitiram e ainda permitem realizar videoconferências, *conferences call*, *webinars* ou *happy hour* virtuais, rompendo o isolamento/distanciamento social e nos autorizando, apesar da situação atual, a rever os colegas, os familiares e todos os que nos são caros. Em segundo lugar, ruptura entre aqueles que podem e os que não podem teletrabalhar. Sem surpresa foram as profissões intelectuais as que mais se beneficiaram do teletrabalho. Quanto aos demais trabalhadores, maioria no mundo do trabalho e que não puderam teletrabalhar, constatou-se a sua “essencialidade” e “invisibilidade” social e profissional: “invisíveis” aos olhos da sociedade – muitos deles mulhe-

8 CLT: arts. 14, 41, 74, 235-C, 551, etc.

9 Ou, ainda, recentemente, a produção de provas por meios digitais. “A iniciativa, que está sendo feita de maneira institucionalizada e busca atingir todo o país, visa fazer uso de informações tecnológicas para auxiliar os magistrados na instrução processual, especialmente na produção de provas para aspectos controvertidos, e acelerar a tramitação dos processos, tendo em vista que o coleta presencial de depoimentos de testemunhas foi prejudicada na pandemia. Registros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geoprocessamento, dados publicados em redes sociais e até biometria são algumas das informações digitais armazenadas em bancos de dados diversos que podem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou confirmar que um trabalhador mentiu sobre um afastamento médico, por exemplo”. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-capacita-servidores-para-produ%C3%A7%C3%A3o-de-provas-por-meios-digitais>. Acesso em: 11 jan. 2021.

10 Aqui tratada, principalmente, sob a ótica da relação de emprego – relações individuais e coletivas – protegida pela legislação do trabalho.

res¹¹ –, na “linha de frente” durante todo esse período de crise pandêmica, eles se revelaram essenciais à continuidade da vida social e econômica¹². Apesar dessas características, ficou patente que tais trabalhadores gozam de pouco reconhecimento social, profissional e estão frequentemente expostos a riscos de contaminação, à precariedade no trabalho e à ausência de proteção social¹³.

5 – Relações coletivas

O mundo sindical também caminhava em direção à desmaterialização de suas relações antes da atual pandemia (continuidade). No entanto, com a atual crise sanitária, ele se viu abrupta e subitamente inserido na comunicação digital, mídias sociais e plataformas *online*.

Essa desmaterialização abrupta das relações individuais e coletivas revela seus primeiros ensinamentos.

Inicialmente, o caráter insuficiente das interações humanas virtuais, a fadiga gerada por esse tipo de troca virtual, a dificuldade e o esforço de concentração que essas ferramentas exigem dos trabalhadores.

Em seguida, essa desmaterialização marca uma nova etapa na intensificação do processo de individualização e de enfraquecimento do coletivo de trabalho. Ela atinge diretamente as relações de trabalho já fragilizadas por métodos de *management* baseados, dentre outros, no *benchmarking* entre empregados¹⁴, na gestão por *performance*, objetivos e resultados.

Enfim, representa uma ruptura de espaço e tempo das relações de trabalho. Não há mais fronteiras entre o espaço/tempo doméstico e profissional.

11 A crise do coronavírus agravou, em poucos meses, as desigualdades entre mulheres e homens. De acordo com um estudo britânico, o período de *lockdown* ocorrido na primavera na Europa se traduziu para as mulheres em um aumento das tarefas domésticas e um retorno à divisão tradicional de papéis sociais entre os sexos. Acrescenta-se a esse quadro, o acompanhamento escolar dos filhos e a dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida profissional e privada. Como resultado, alto estresse mental e sofrimento psicológico foram identificados em mulheres. *Parenting in lockdown: Coronavirus and the effects on work-life balance*. 22 Jul. 2020. *Office for National Statistics*. Disponível em: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/articles/parentinginlockdowncoronavirusandtheeffectsonworklifebalance/2020-07-22>. Acesso em: 11 jan. 2021.

12 Por exemplo: trabalhadores da área da saúde, penitenciárias, bombeiros, segurança, fornecimento de água e energia, coletores de lixo; empregadas domésticas; trabalhadores de grande distribuição, alimentação, entregadores de aplicativo, etc.

13 V. Relatório da OIT sobre o trabalho em domicílio e o *home office* em tempos de pandemia de Covid-19. *Working from home: from invisibility to decent work*. 13 jan. 2021. Disponível em: <https://reliefweb.int/report/world/working-home-invisibility-decent-work>. Acesso em: 14 jan. 2021.

14 Aqui compreendida como uma técnica de *marketing* ou gestão que consiste em estabelecer concorrência, competição, comparação permanente entre empregados, a fim de obter melhor performance e resultados no trabalho. MEYER, Franci. V. SACHS-DURAND, Corine. *Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux*. *Premier volet: les risques psychosociaux, état des lieux*. RDT 2012, 633. TGI Lyon, 4 sept. 2012, RG nº 11/05300.

Ademais, o empregado fora dos limites físicos e temporais da empresa tem uma existência “virtual”, individual, logo, incompatível com qualquer ideia de coletivo, de pertencimento, de interações físicas, de proximidade afetiva, emocional, social e espacial entre indivíduos.

“As novas tecnologias, ao romperem com a lógica linear requisitando uma lógica pautada na rede hipertextual e no estabelecimento de múltiplas conexões (...), mostraram que os novos processos de trabalho também reconfiguraram as profissões.

(...) Esta tendência, no entanto, só absorve aqueles trabalhadores qualificados, preparados para as novas tecnologias e adaptados ao ambiente globalizado.

(...) Em pouco tempo, o trabalho e sua organização passaram por reformulações profundas que favoreceram a configuração de um novo paradigma respaldado por ideias muito diferenciadas, como, por exemplo, a desmaterialização da produção e da prestação de serviços. A vida social dos trabalhadores também sofre os impactos dessas mudanças. Sua rotina, antes marcada pela realidade da própria indústria onde trabalhava, a qual exercia forte influência, inclusive na comunidade em que inserida, passa a ser pautada na desmaterialização do trabalho. Num contexto de individualização crescente, no qual o trabalhador passa a ser o único responsável pela sua empregabilidade, necessitando adaptar-se, rapidamente, à nova realidade. O emprego formal perde espaço para a informalidade e o incentivo ao empreendedorismo cresce, provocando o crescimento da mão de obra especializada autônoma, seguindo a tendência de substituição do empregado pelo microempreendedor individual, também chamado de associado ou colaborador.” (PINTO; SOUZA, 2017)

Embora ainda seja cedo para avaliar as consequências dessa experiência singular, parece-nos que as relações de trabalho individuais e coletivas serão objeto de um processo de intensificação da desmaterialização, alinhando-se a um processo contínuo de “transformação digital”¹⁵ que se iniciou, como dito, antes da pandemia e que será favorecido pelo desenvolvimento da tecnologia 5G, pelos novos *softwares* e ferramentas tecnológicas recentemente desenvolvidos para o trabalho remoto, bem como pelas vantagens que o teletrabalho apresentou, em termos de qualidade de vida, eficácia e produtividade aos trabalhadores e empregadores.

15 KING, Howard. *What is digital transformation?* 21 nov. 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/media-network/media-network-blog/2013/nov/21/digital-transformation>. Acesso em: 10 jan. 2021.

Esses vários aspectos abordados ilustram que a desmaterialização se insere num *processus*, aparentemente irreversível, perceptível tanto sob o plano das relações individuais quanto das relações coletivas de trabalho.

6 – Desmaterialização das relações individuais de trabalho

O teletrabalho é a principal representação da desmaterialização das relações individuais de trabalho.

Modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial, bem como a garantia de proteção da saúde e da segurança de empregados e empregadores, o teletrabalho traduz, por excelência, a desmaterialização da prestação do trabalho: nem o trabalhador, nem os instrumentos físicos de trabalho estão presentes no local de trabalho.

O teletrabalho apresenta, indiscutivelmente, muitas vantagens. Para a empresa, menos custos (energia, água, aquecimento, refeição, mobiliário, telefone, computador, etc.) e maior produtividade. Para o trabalhador, menos tempo de transporte e, portanto, menos poluição, maior autonomia e, conseqüentemente, melhor qualidade de vida, etc. Assim como inconvenientes, tais como, aumento da carga de trabalho; demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos; longas jornadas de trabalho; dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos físicos e psicossociais, especialmente àqueles ligados a hiperconexão¹⁶ e *hiperperformance*; dificuldade de equilíbrio entre a vida profissional e vida familiar, dentre outros.

7 – Teletrabalho e desmaterialização

a) *Teletrabalho. Noção e regime jurídico.* O teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 (denominada “Reforma Trabalhista”) e encontra-se previsto nos arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante os primeiros meses da pandemia, recebeu disciplina especial, nos termos da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020¹⁷, diferente daquela prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, e que foi aplicada, apenas, durante o período de vigência da referida Medida Provisória¹⁸.

Segundo o art. 75-B da CLT, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador (fora da estrutura

16 Efetividade do direito à desconexão, ao repouso e ao lazer.

17 Neste artigo, não iremos tratar do teletrabalho sob a ótica da Medida Provisória nº 927/2020.

18 A Medida Provisória nº 927 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020. Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020, DOU 31.07.2020.

de produção), com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O teletrabalho caracteriza-se quando presentes os seguintes requisitos: atividade laboral realizada preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de meios de informação e de comunicação; e não configuração de trabalho externo.

Ressalte-se que o teletrabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para a realização de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de trabalho.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho pode estar prevista em instrumento coletivo, e/ou contrato individual de trabalho. Deverá haver expressa menção ao regime de teletrabalho, quando ele for ajustado no contrato individual de trabalho, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado.

Não há impedimento para a alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e correspondente registro em aditivo contratual (art. 75-C da CLT). É garantido ao empregado um prazo de transição mínimo de 15 dias, quando da alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial por determinação do empregador.

b) *Covid-19, teletrabalho e desmaterialização.* A pandemia do novo coronavírus, como dito, difundiu em grande escala o teletrabalho no Brasil e em vários países do mundo.

Implantado em regime de urgência em razão da pandemia, o teletrabalho deve ser organizado, planejado e, sempre que possível, negociado por meio do diálogo social¹⁹. Os atores sociais devem discutir as condições de sua implementação, desenvolvimento, interrupção e cessação.

Empregados, empregadores e supervisores/gerentes devem ser sensibilizados e preparados para o teletrabalho que tende a se instalar de forma perene²⁰, no mundo laboral.

19 V. Convenção OIT nº 177/96 sobre o *home office*.

20 Segundo a Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, “o trabalho remoto veio para ficar”. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-07/o-trabalho-remoto-veio-para-ficar-diz-presidente-do-tst>. Acesso em: 28 dez. 2020.

Ressalte-se que, o Tribunal Superior do Trabalho foi o primeiro órgão do Judiciário a aderir ao teletrabalho. Implementado em 2012 como projeto piloto, o teletrabalho foi implementado em 2013. No ano de 2020, durante a pandemia e com servidores em trabalho remoto, o TST aumentou em 6,3% a quantidade de processos julgados em 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/produtividade-tst-aumenta-em-2020>. Acesso em: 28 dez. 2020.

DOCTRINA

Esse primeiro ano da utilização generalizada do teletrabalho evidenciou diversos problemas que empregador e empregado devem considerar ao optar, de modo permanente ou transitório, por esse regime de trabalho.

Dentre eles, citem-se: espaços de trabalho exíguos ou inadequados, problemas de conexão (internet, telefone), presença da família, principalmente de crianças ou de pessoa idosa que demanda cuidados; dificuldade em controlar a jornada de trabalho e a carga de trabalho; dificuldades em respeitar os intervalos para repouso e alimentação, bem como os domingos e feriados; dificuldades em estabelecer fronteiras entre as vidas profissional e privada, especialmente para as mulheres (o problema da dupla jornada feminina)²¹. Revelou também os riscos associados ao teletrabalho: segurança das informações, hiperconexão e o direito à desconexão, patologias físicas e mentais (principalmente, estresse, *burnout*, depressão, etc.).

Nesse sentido, em matéria publicada no seu *site*, o Tribunal Superior do Trabalho afirmou, recentemente, que o teletrabalho apresenta

“(...) novos riscos, como problemas de ergonomia, trabalho noturno e prática de turnos ininterruptos de trabalho, excesso de trabalho [razão pela qual deve haver] um espaço dedicado para o trabalho (...) isso inclui uma mesa, uma cadeira ergonômica e boa iluminação (...) Outro alerta é o cuidado com os olhos.

A segurança da informação também é um aspecto que deve receber atenção nas atividades desempenhadas em *home office*, pois muitas vezes o trabalhador manipula dados sensíveis ou sigilosos. Para isso, é essencial manter o sistema operacional do computador atualizado e, se possível, utilizar o *software* de VPN fornecido pelo empregador. Os antivírus também devem estar sempre ativados, e é recomendável utilizar conexões *wi-fi* confiáveis para transmissão de arquivos (logo, o cuidado deve ser dobrado para quem resolve trabalhar de cafés, aeroportos e outros ambientes públicos).”²²

Ainda no que diz respeito aos riscos associados ao teletrabalho, recomenda-se que sua implementação seja acompanhada de uma reflexão sobre o *direito à desconexão*, pois esse direito está diretamente relacionado ao equilíbrio entre a vida familiar e privada, a efetividade do direito à saúde (redução de riscos psicossociais), direito ao lazer e ao repouso.

21 Disponível em: <https://demografiaufn.net/>. Acesso em: 29 dez. 2020.

22 Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 28 dez. 2020.

Regras sobre a regulamentação da *carga de trabalho* podem ser previstas no instrumento coletivo que trata do teletrabalho ou no contrato individual de trabalho.

O teletrabalho requer, ainda, reflexão sobre o *controle do tempo de trabalho*. Embora o art. 62, III, da CLT tenha excluído expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho já teve a oportunidade de afirmar em seu *site*²³ que, conforme a sua jurisprudência, se houver, direta ou indiretamente, o controle da jornada pelo empregador²⁴ é possível reconhecer ao teletrabalhador o direito ao pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno, etc.

Igualmente, deve ser pensada a questão da prevenção do *isolamento do trabalhador* e da coesão do coletivo de trabalho. O teletrabalho é, para muitos empregados, sinônimo de isolamento. Distante do local de trabalho, o trabalhador pode desenvolver um sentimento de inutilidade, de não reconhecimento do trabalho prestado e de perda de sentido do trabalho²⁵. Um contato mínimo entre teletrabalhador, seus colegas e a hierarquia deve ser assegurado. Recorrer ao teletrabalho em tempo integral pode provocar efeitos deletérios sobre os coletivos de trabalho. Nenhuma videoconferência ou outro contato virtual e intangível pode substituir o contato físico e as interações entre os indivíduos. Aliás, o contato do teletrabalhador com os demais empregados, ainda que eventual, é recomendável, a fim de evitar o isolamento, estimular o convívio entre colegas e o sentimento de pertencimento à equipe de trabalho (DEJOURS, 1994; DEJOURS, 2012).

No tocante à *saúde ocupacional*, é direito do teletrabalhador a instrução expressa e ostensiva sobre as precauções a tomar, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E).

23 *Ibid.*

24 Por exemplo, por meio celular corporativo; *badges* desmaterializados; instalação de *keyloggers*; *software* de registro (*log on/log off*); controle dos períodos de conexão e desconexão em servidores pré-determinados da empresa; controle por ligações telefônicas; WhatsApp; SMS; ligação por videoconferência ao longo do dia, ou, ainda, o envio de *e-mails* declarativos atestando o início e fim da jornada de trabalho e os intervalos.

25 “O trabalho é um elemento central no processo de desenvolvimento humano e social. Ele é a matriz fundante do ser social, uma vez que ele se constitui em mediação entre o ser natural e o ser social. Além disso, é através do trabalho que são produzidos os bens materiais necessários à existência humana, sendo, portanto, a base a partir da qual se estrutura qualquer forma de sociabilidade” (SILVA; BRAGA, 2014). Cf., ainda, os trabalhos de Ricardo Antunes (sentido ontológico do trabalho) e Yves Clot.

Embora o dispositivo não detalhe quais “precauções” devem ser tomadas, pode-se concluir que ao teletrabalhador se aplicam todas as normas de proteção e segurança previstas na CLT, principalmente os arts. 154 a 201, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NR)²⁶, bem como os dispositivos previstos na Constituição Federal, particularmente os arts. 5º e 6º (*e.g.*, direito à vida, segurança, saúde, integridade, repouso, vida privada, etc.); 7º, XXI (redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança) e 200, VIII, e 225, *caput* (proteção do meio ambiente do trabalho).

Merece ainda destaque, a questão dos *equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessárias* e adequada à prestação do teletrabalho.

Segundo o art. 75-D, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Todavia, as utilidades mencionadas não integram a remuneração do empregado.

O empregador deve estar atento a essa questão, sobretudo quando o empregado utiliza seu próprio equipamento: quais dados/arquivos dizem respeito à vida privada e profissional? Como controlar nos *sites* visitados o tempo para uso pessoal e profissional? Todas essas questões devem ser previstas pelos interessados antes da implementação do teletrabalho.

Cumprе ressaltar, enfim, que, embora a legislação atual não preveja, nada impede – *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* – que outros atos e procedimentos ligados à prestação do trabalho sejam desmaterializados²⁷, como, por exemplo, o recrutamento (oferta de emprego, candidaturas, entrevistas e seleção dos candidatos); entrevistas para promoção ou rescisão do contrato de trabalho; aplicação de sanção administrativa; entrega de atestados médicos, perícia médica ou consulta médica a distância (telemedicina), ou assinatura do

26 No que tange à Covid-19, as autoridades públicas brasileiras têm expedido atos normativos/administrativos que devem ser cumpridos pelas empresas, como, por exemplo, o Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME, de 27 de março de 2020 tratando de medidas de prevenção e redução do contágio da Covid-19 ou as Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho com recomendações e medidas a serem adotadas neste período de crise, *e.g.*, avaliar se os documentos ocupacionais das empresas devem ser revisados e/ou atualizados em relação à atual pandemia. Ou, ainda, a Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde. Portaria nº 1.565, de 18 de junho de 2020, do Ministério da Saúde, Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>. Acesso em: 22 dez. 2020.

27 Por exemplo: por telefone ou videoconferência.

contrato de trabalho²⁸. Aliás, a distância geográfica também pode justificar uma entrevista, reunião ou rescisão contratual, por telefone ou videoconferência²⁹. Recomenda-se, para fins de prova e para prevenir eventual litígio, o registro de som e imagem, com anuência de empregado e do empregador³⁰.

8 – Desmaterialização das relações coletivas de trabalho

A desmaterialização das relações coletivas de trabalho em curso, tal como nas relações individuais, expandiu-se com a atual pandemia.

Em razão das condições singulares impostas por esta última (isolamento, distância social, sedes sindicais fechadas, teletrabalho, etc.)³¹, as entidades sindicais desenvolveram e ampliaram as experiências anteriores à crise de um “sindicalismo digital”³² (ALMEIDA, 2013) garantindo, assim, assistência sindical mínima às bases filiadas.

As direções sindicais passaram a se reunir em salas virtuais de plataformas *online*, adotaram a comunicação direta com a base por meio de grupos de WhatsApp e/ou informações por meio das redes sociais. Programas de transmissão *online*, com periodicidade regular (*lives*), tratando de temas diversos, como, por exemplo, Direito, Justiça, impactos das medidas governamentais, cursos e orientações *online* sobre saúde mental, lazer, ginástica, yoga, auxílio psicológico e assessoria jurídica fizeram parte dos “produtos” desmaterializados pelas entidades sindicais e oferecidos aos filiados durante esse período (CAMPOS, 2020).

Assembleias sindicais, negociação de instrumentos coletivos e realização de reuniões com representantes sindicais também ocorreram de modo virtual. As entidades sindicais demonstraram capacidade de adaptação ao contexto atual,

28 Por meio de assinatura eletrônica: Lei nº 14.063, de 23 de setembro de 2020.

29 Leis ns. 13.989, de 15 de abril de 2020, e 13.709, de 14 de agosto de 2018.

30 Leis ns. 12.682, de 9 de julho de 2012, 13.874, de 20 de setembro de 2019, e 13.709, de 14 de agosto de 2018.

31 “Em condições inéditas para atuar, com diversos locais de trabalho fechados ou com acesso restrito devido às orientações sanitárias, sedes sindicais fechadas, bases e diretorias em isolamento domiciliar, as entidades têm buscado adequar a forma de realizar o trabalho de base visando garantir o funcionamento da organização. As experiências ampliam inovações anteriores à crise, com adequações digitais para manter a assistência sindical à base filiada e campanhas *online* voltadas para a sociedade. As direções sindicais passaram a se reunir em salas virtuais de plataformas *online*. Alguns sindicatos têm recorrido ao uso das plataformas de reunião *online* para manter o trabalho de base, prática que ainda não foi generalizada. Uma das práticas que tem sobressaído é o contato direto com trabalhadores de base em forma de consultas públicas, retorno de demandas e resultados de negociações, orientações sobre ações sindicais e sanitárias, até a realização de assembleias sindicais virtuais.” (CAMPOS, 2020)

32 V. nota de rodapé nº 6, *supra*.

mantiveram serviços aos filiados e a garantiram a continuidade da organização sindical (CAMPOS, 2020).

“Desta forma, buscam recuperar sua legitimidade como representantes dos interesses dos trabalhadores nas negociações coletivas, agir em vigilância cotidiana para efetivação das medidas negociadas e proteção de direitos e condições salubres de trabalho, garantir a continuidade da assistência aos sindicalizados e do funcionamento da organização sindical (reuniões, assembleias de base, formação sindical, organização nos locais de trabalho) [assegurando e mantendo] uma aparência de diálogo social.” (CAMPOS, 2020)

Nesse momento de calamidade pública, na qual a distância não decorre necessariamente de limitações geográficas, mas da necessidade de contenção da propagação do novo coronavírus, parece razoável aceitar que as deliberações presenciais sejam substituídas por comunicações, por meios de recursos telemáticos e enquanto perdurar a pandemia, a fim de evitar riscos à saúde dos trabalhadores³³.

Nesse mesmo sentido, o Ministério da Economia posicionou-se em ofício circular recomendando “às unidades responsáveis pelo registro de instrumentos coletivos de trabalho (acordos e convenções) que flexibilizem a exigência de ata de assembleia, como condição para o registro de instrumentos pactuados durante o período de isolamento social decorrente da pandemia”³⁴.

Destaque-se que essas decisões sindicais poderão, *a posteriori*, ser convalidadas *ad referendum* por assembleia geral de trabalhadores, tão logo sua realização seja possível:

“A excepcionalidade do momento torna essencial o diálogo entre entidades sindicais, empresas e trabalhadores. [Assim sendo:]

a) Os dirigentes sindicais deverão se valer de meios digitais e aparatos tecnológicos, sempre que possível, para realizar consulta aos integrantes da categoria profissional acerca de decisões de interesse coletivo, levando em consideração a realidade econômica, social e do nível de inclusão digital dos representados;

33 Nota Técnica nº 01/2020 da Comissão de Direito Sindical da OAB-PR. 10 abr. 2020. Disponível em: <https://www.sinpacel.org.br/upload/pdf/nota-tecnica-comissao-de-direito-sindical.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2021.

34 Ofício Circular SEI nº 1022/2020/ME, de 24 de março de 2020. Ministério da Economia, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Secretaria de Trabalho, Subsecretaria de Relações do Trabalho.

DOCTRINA

b) As decisões importantes para os interesses das categorias profissionais durante o período de calamidade pública, incluindo a celebração de convenções e acordos coletivos, devem ser manejadas por meio de ferramentas digitais e aparatos tecnológicos disponíveis e de acesso factível aos representados;

c) Os Sindicatos devem garantir ampla publicidade em relação às decisões tomadas durante as tratativas da negociação coletiva e aos instrumentos coletivos firmados, o que será feito, principalmente, a partir da internet, podendo ser flexibilizada, em caso de urgência, o requisito de publicação de edital em jornal de grande circulação ou diário oficial;

d) Superada a situação de calamidade pública, tendo por premissa a boa-fé objetiva na prática de ato jurídico coletivo, sendo assim, os instrumentos coletivos firmados poderão ser submetidos à assembleia geral da categoria representada, nos moldes do art. 602 da CLT, devendo, nessa excepcionalíssima condição, ser considerados válidos os atos praticados até ulterior decisão assemblear.³⁵

Essa forma de comunicação digital e desmaterializada entre os sindicatos e filiados pode representar uma nova forma de relação com a base (CAMPOS, 2020). Se o for, quais serão os efeitos da desmaterialização em espécie? As negociações e reuniões sindicais poderão, no futuro pós-pandemia, ocorrer de forma desmaterializada, por videoconferência ou por web/teleconferência? Assim, por exemplo, as reuniões e deliberações da Comissão de Representantes dos Empregados; deliberações da Assembleia Geral; eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal; aprovação de orçamentos das entidades sindicais poderão ser feitas por meio virtual³⁶?

Nada parece, *a priori*, opor-se à continuidade desse “sindicalismo digital” que apresentou, como visto, muitas vantagens.

Há, porém, o revés da moeda e que interroga: *Primo*, porque as relações coletivas evoluem num coletivo de trabalhadores. *Quid* de relações coletivas por meio virtual e sem o coletivo? *Secundo*, porque a negociação coletiva é uma arte sutil que compreende não somente o diálogo entre os interessados, mas uma relação de força entre empregador e empregado, (e sobretudo) a linguagem corporal, invisível no mundo exclusivamente imaterial, virtual. *Quid* da negociação coletiva nessa hipótese em que a expressão corporal e o diálogo são limitados pela tela do computador, pelo contexto virtual? Enfim, não se

35 Nota técnica nº 01/2020 da Comissão de Direito Sindical da OAB-PR. *Cit.*

36 CLT: Arts. 510, 524, 531, 532 e 550.

sabe se a ausência de contato com a base, sem interação e debate, será legítima, sob o plano da representação sindical (CAMPOS, 2020).

Ainda é cedo para responder a tais questionamentos.

Creemos, porém, que o legislador e atores sociais serão convocados a se manifestar sobre o tema.

9 – Considerações finais sobre os efeitos da desmaterialização

A pandemia impôs o isolamento e o distanciamento social, a desmaterialização, o virtual, enfim, uma ruptura nos padrões da vida em família, sociedade e trabalho. A própria noção de relação de trabalho está em xeque: coletiva ou individual, relacionar implica uma ligação direta, diversa do virtual entre pessoas (no mínimo duas) fisicamente presentes.

Como se desenvolverão as relações coletivas, quando as relações individuais se tornaram virtuais e os empregados não estão fisicamente na empresa para discutir, trocar, negociar? Não são as relações de trabalho, antes de mais nada, histórias, encontros, conflitos entre homens e mulheres que nos enriquecem, nos unem, nos sensibilizam, nos diversificam e que o mundo virtual não pode apreender? *Quid* da dimensão intuitiva e psicológica inerente às interações humanas?

Ninguém sabe quais serão as consequências do episódio que vivemos em nossas vidas. Segundo muitos psicólogos, é provável que essa experiência indelével tenha graves repercussões em nossa saúde. No momento em que o estresse e a intensificação do trabalho se acentuam, isolamento, perda de identidade e solidão são considerados indicadores de risco de deterioração da saúde mental.

Nesta crise, compreendemos e reconhecemos a importância de mantermos vínculos sociais, do salutar sentimento de pertencimento e a importância do próximo. Reconhecemos e compreendemos que trabalhar não é só produzir, é conviver, é respeitar, é ajuda mútua: “c’est aussi vivre ensemble” (DEJOURS, 1987; 2009).

10 – Conclusão

A Justiça do Trabalho brasileira nasceu durante a II Guerra Mundial. Ela celebra seu octogésimo aniversário em meio a uma grave pandemia com indiscutíveis consequências sanitárias, econômicas e sociais que irão, provavelmente, intensificar os problemas estruturais do Brasil: desemprego, desigualdades

sociais, precarização, degradação das condições de trabalho, fragilização de direitos sociais,

“(...) deslocalizações das empresas (*dumping* social); desregulação da relação salarial; difusão de formas flexíveis e ‘atípicas’ de emprego; expansão do setor informal e clandestino (sobre-exploração); desemprego estrutural; polivalência desqualificante; práticas androcêntricas de discriminação do mercado de trabalho; (re)organização dos tempos de ‘trabalho’ e ‘não trabalho’, [destruição de coletivos de trabalho].

A ‘sacralização’ do mercado [afirma-se] como ideário de justificação das transformações observadas ao nível dos sistemas econômico, político e social, com inequívocas consequências nas relações de/e no trabalho e emprego.” (MARQUES, 2013)

A história testemunha que crises econômicas e sociais, pandemias, exacerbaram a desigualdade, miséria, injustiça, gênese de guerras, genocídios, regimes totalitaristas e ditatoriais.

Mais do que nunca atuais, os termos do Tratado Versalhes, em 1919, e da Declaração de Filadélfia, em 1944, nos exortam, em primeiro lugar, que o trabalho não é uma mercadoria e que não há paz duradoura sem Justiça Social. Em segundo lugar, que a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; e que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito a seu progresso material em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais.

Enfim, a questão atual é de saber se a pandemia agravará a instabilidade política, econômica e social ou se será uma oportunidade de mudança em direção a uma sociedade mais justa, livre, solidária e democrática³⁷, uma oportunidade para inventar o mundo do trabalho de amanhã, o futuro do trabalho e o futuro dos próximos 80 anos da Justiça do Trabalho: *Historia vero testis temporum, lux veritatis, vita memoriae, magistra vitae, nuntia vetustatis*³⁸.

37 HAYTER, Susan. *Travailler autrement: comment le Covid-19 pourrait changer l’avenir du travail*. 22 jun. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748737/lang--fr/index.htm. Acesso em: 8 jan. 2021.

38 Cicerone: *De Oratore*, II, 9, § 36. “La historia, émula del tiempo, depósito de las acciones, testigo de lo pasado, ejemplo y aviso de lo presente, advertencia de lo por venir”, Miguel de Cervantes.

11 – Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. As redes sociais como uma nova ferramenta de organização e democratização sindical. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 151, maio/jun. 2013, p. 155-175.
- ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Como a internet pode revolucionar as relações sindicais: premissas iniciais para um sindicalismo digital. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 39, n. 153, set./out. 2013, p. 131-154.
- ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Sindicalismo digital e as redes sociais como ferramenta de combate a abusos patronais. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 24, n. 296, fev. 2014, p. 80-94.
- ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. Humano, demasiadamente eletrônico. Eletrônico, demasiadamente humano: a informatização judicial e o fator humano. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 2, n. 15, jan./fev. 2013, p. 84-98.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n. 75, dez. 2015, p. 511-527. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 7 jan. 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. *Vivre dans la modernité liquide*. In: Faculté des sciences sociales Strasbourg 2003. Disponível em: http://sspsd.u-strasbg.fr/IMG/pdf/Vivre_dans_la_modernite_liquide._Entretien_avec_Zygmunt_Bauman.pdf. Acesso em: 7 jan. 2021.
- BIAVASCHI, Magda B. *O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese (Doutorado em Economia), Universidade de Campinas, 2005.
- BIAVASCHI, Magda B.; VAZQUEZ, Barbara. *Medidas para o trabalho no contexto de pandemia: um atentado contra a razão humana*. GT-Mundos do Trabalho, *Cesit – IE/Unicamp*, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/medidas-para-o-trabalho-no-contexto-de-pandemia-um-atentado-contra-a-razao-humana/>. Acesso em: 7 jan. 2021.
- BORSARI, Pietro; KREIN, José Dari. *Pandemia e desemprego: análise e perspectiva*. GT-Mundos do Trabalho, *Cesit – IE/Unicamp*, 2020. Disponível em <https://www.cesit.net.br/pandemia-e-desemprego-analise-e-perspectivas>. Acesso em: 17 dez. 2020.
- CAMPOS, Anderson de S. *Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões*. 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-Brasil-andersoncampos.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2021.
- CAPUZZI, Antônio; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvano; MIZIARA, Raphael. A relevância histórica do Estado liberal e a desconformidade do recrudescimento tardio dos ideários neoliberais na consolidação dos direitos sociais trabalhistas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, jul./dez. 2018, p. 129-144.
- CLOT, Yves. *19. Travail et sens du travail*. Pierre Falzon éd., Ergonomie. Presses Universitaires de France, 2004.

DOCTRINA

- DEJOURS, C. Centralité du travail et santé mentale. *Pratiques en santé mentale*, 51, 2005.
- DEJOURS, C. L'individu et le collectif dans les rapports de travail. Interview. *Collectif*, n. 3, 1987.
- DEJOURS, C. Travail, subjectivité et confiance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 13, p. 75-91, 2012/1. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>. Acesso em: 19 dez. 2020.
- DEJOURS, C.; GERNET, Isabelle. Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 8, p. 27-36, 2/2009.
- DEJOURS, C.; MOLINIER, Pascale. Le travail comme énigme. In: *Sociologie du Travail*, 36^e année, Hors-série, 1994, Les énigmes du travail. p. 35-44. Disponível em: www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1994_hos_36_1_2147. Acesso em: 19 dez. 2020.
- HAN, Byung-Chul. *La société de la fatigue*. Circé, 2014.
- HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, set. 2014, p. 85-122.
- KELLER, Werner. As novas tecnologias, além da reforma trabalhista, podem ser consideradas um obstáculo à sobrevivência sindical? *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 9, set. 2019, p. 1.069-1.076.
- LOPES, Mônica Sette. O tempo e o art. 62 da CLT: impressões do cotidiano. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 76, n. 1, jan. 2012, p. 72-79.
- MANZANO, Marcelo; BORSARI, Pietro. *Proposta do governo de redução de jornada e salários vai empurrar o país para a depressão econômica*. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/proposta-do-governo-de-reducao-de-jornada-e-de-salarios-vai-empurrar-o-pais-para-a-depressao-economica>. Acesso em: 28 dez. 2020.
- MARQUES, Ana Paula Pereira. Reestruturação produtiva e recomposições do trabalho e emprego: um périplo pelas “novas” formas de desigualdade social. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1.545-1.554, jun. 2013. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232013000600007&lng=en&nrm=iso. Acesso: 4 jan. 2021.
- MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 8 dez. 2020.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017, p. 1.094-1.099.
- PARAIRE, L. CARRIÈRE, S. *En questions: le droit du travail à l'ère du numérique*. JCP S 2017 act. n° 160.
- PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 21, n. 3, nov. 2017, p. 99-124. Disponível em: DOI: 10.5433/2178-8189.2017v21n3p124. Acesso em: 8 dez. 2020.
- PORTO, Noêmia. Duração do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: desafios reais da sociedade do presente na contramão da “reforma trabalhista”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 4, out./dez. 2017, p. 287-315.

DOUTRINA

RIBEIRO, Flávia Ferreira. O trabalho na pandemia: reflexões iniciais. *Carta Social e do Trabalho*, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, IE, Campinas, ed. 42, jun./dez. 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/12/Carta_42.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

SILVA, Jardel Messias; BRAGA, Jailson. Os sentidos do trabalho: uma análise circunscrita ao trabalho dos docentes de duas instituições de ensino superior em Salvador. *Revista Formadores: Vivências e Estudos*, Cachoeira, BA, v. 7, n. 1, p. 46-59, jun. 2014. Disponível em: <http://www.seeradventista.com.br/ojs/index.php/formadores/article/view/446/422>. Acesso em: 13 jan. 2021.

SILVA, Otavio Pinto. PJe-JT: desafios para a Justiça do trabalho. *Revista do Advogado*, v. 33, n. 120, p. 68-74, ago. 2013.

SUPIOT, Alain. *Au-delà de l'emploi: rapport pour la Commission Européenne*. Flammarion, 1999.

TRICOIT, J.-P. *La dématérialisation de la gestion de la relation de travail*. Bull. Joly Travail, oct. 2018, p. 146.

Recebido em: 15/01/2021

Aprovado em: 01/02/2021