

TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19. EXPERIÊNCIA LUSO- BRASILEIRA: ESTUDO COMPARADO

TELEWORKING IN THE CONTEXT OF COVID-19. LUSO- BRAZILIAN EXPERIENCE: A COMPARATIVE STUDY

Rosane Gauriau*

RESUMO: O artigo propõe um breve estudo comparado sobre o teletrabalho no setor privado, em Portugal e no Brasil, no contexto do novo coronavírus Sars-CoV-2 (Covid-19). Para tanto, a partir de uma análise comparativa, examinará as noções fundamentais e o regime jurídico do teletrabalho, segundo o regime geral previsto no Código do Trabalho lusitano e na Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil e segundo o regime temporário implementado em razão da atual crise sanitária. Enfim, serão abordadas as consequências do teletrabalho no contexto da Covid-19 e na hipótese de sua perenização em Portugal e no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Direito do Trabalho. Covid-19. Portugal. Brasil.

ABSTRACT: This article aims to address a short comparative study of teleworking (remote work) in the private sector within the context of the current coronavirus pandemic Sars-Cov2 (COVID-19). It's based on the exegesis of Portuguese and Brazilian social legislation and temporary legislation implemented due to the current sanitary crisis. To conclude this article, we will briefly consider the immediate consequences of the massive work-from-home experiment due to COVID-19 as well as it's potential long lasting consequences, in Portugal and Brazil.

KEYWORDS: Teleworking. Labor Law. Brazil. Portugal. COVID-19.

Introdução

O presente estudo visa a examinar, de modo sucinto e comparado, o teletrabalho no setor privado no Brasil e Portugal, à luz do regime jurídico geral (regra geral) e regime excepcional (regra temporária) implementado durante a crise sanitária provocada pelo novo coronavírus Sars-CoV-2 (Covid-19). Não se tem a pretensão de esgotar o assunto, principalmente porque que os comunicados e legislações oficiais em Portugal são modificados frequentemente, em função da evolução da situação epidemiológica do país.

* *Jurista; pesquisadora; doutora em Direito (summa cum laude) pela Université Paris 1- Sorbonne França; membre associé 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.*

Assim sendo, propõe-se o exame da principal legislação editada entre os meses de março de 2020 e até 1º de julho de 2020 versando sobre o teletrabalho nos dois países. Saliente-se que apenas os elementos “comparáveis” disciplinados pelos textos legais no Brasil e em Portugal serão objeto deste estudo.

Contexto. Em 31 dezembro de 2019, a Comissão Municipal de Saúde de Wuhan, China, relatou um conjunto de casos de pneumonia, causados por um novo tipo de coronavírus. Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS)¹ considerou que o novo coronavírus (Covid-19) era uma emergência de saúde pública internacional. Em 11 de março de 2020, a OMS elevou o novo coronavírus à categoria de pandemia internacional.

Considerando a rápida evolução da pandemia, diversos países, dentre eles Brasil e Portugal, adotaram diplomas legais, a fim de proteger trabalhadores, empresas e a população, e prevenir a transmissão e propagação do vírus. O teletrabalho foi privilegiado e implantado nesses países como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial, bem como de garantia de proteção da saúde e segurança de empregados e empregadores.

Estado de emergência. Calamidade pública. Situação de alerta. Em Portugal, o estado de emergência nacional² foi decretado pelo Decreto do Presidente da República nº 14-A/2020, de 18 de março de 2020, e renovado pelo Decreto do Presidente da República nº 17-A/2020, de 2 de abril de 2020, em razão da situação de calamidade pública provocada pelo novo coronavírus. A fase de Mitigação da Pandemia de Covid-19 foi determinada em 26 de março de 2020, nos termos da Norma nº 004/2020 da Direção-Geral da Saúde (DGS). A partir de 30 de abril de 2020, Portugal começou a flexibilizar as medidas de confinamento devido à evolução controlada da situação epidemiológica no país. O estado de emergência vigeu até às 23h59min do dia 2 de maio de 2020³ e a situação de calamidade até às 23h59min do dia 30 de junho de 2020⁴. A situação de alerta, contingência e calamidade entrou em vigor à 0h do dia 1º

1 Disponível em: <https://www.who.int/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>. Acesso em: 29 jun. 2020.

2 O estado de emergência é um mecanismo excepcional e de último recurso. A situação de calamidade é um mecanismo legal, devendo a sua execução obediência à lei e à Constituição. A situação de calamidade permite medidas menos restritivas, do que o estado de emergência. Disponível em: <https://covid19estamoson.gov.pt/plano-desconfinamento-medidas-gerais/>. Acesso em: 28 jun. 2020.

3 Às 23h59min do dia 02.05.2020. Decreto do Presidente da República nº 20-A/2020, Diário da República nº 76/2020, 1º Suplemento, Série I, de 17.04.2020.

4 Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A/2020, de 29.05.2020. Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020. Diário da República nº 123/2020, 2º Suplemento, Série I, de 26.06.2020.

DOCTRINA

de julho e vigeu até às 23h59min do dia 14 de julho de 2020⁵. Nesse contexto, foram publicados textos legais destinados à prevenção, contenção, mitigação e tratamento contra a Covid-19, em matéria de trabalho e de teletrabalho nos setores público e privado.

O teletrabalho no setor privado em Portugal foi regulamentado, principalmente, pelo Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março de 2020⁶, Decreto nº 2-A/2020, de 20 de março de 2020⁷, Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A/2020, de 29 de maio de 2020⁸, e Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020, de 26 de junho de 2020⁹. Sua implementação ocorreu, e ainda ocorre, quotidianamente por meio de comunicados e recomendações oficiais. A esse respeito, o Governo disponibilizou um conjunto de perguntas e respostas para trabalhadores e empregadores sobre o teletrabalho e outras medidas extraordinárias de prevenção contra a transmissão da Covid-19 nos locais de trabalho (FAQ, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020; RECOMENDAÇÕES, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020).

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. O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território nacional, em razão do novo coronavírus Sars-CoV-2 (Covid-19). A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020¹⁰, 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. Dentre elas, ressalte-se a previsão de um regime jurídico especial para o teletrabalho, diferente daquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (que continua em vigor) e que será aplicado somente durante o estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo nº 6, de 2020. A Medida Provisória se justifica em razão da necessidade de implementação de medidas urgentes de isolamento dos trabalhadores em suas residências com a manutenção, sempre que possível, dos vínculos trabalhistas e preservação do emprego e da renda. Por conseguinte, o teletrabalho deverá ser privilegiado.

5 Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020. Diário da República nº 123/2020, 2º Suplemento, Série I, de 26.06.2020.

6 Diário da República nº 52/2020, 1º Suplemento, Série I, de 13.03.2020.

7 Diário da República nº 57/2020, 1º Suplemento, Série I, de 20.03.2020.

8 Diário da República nº 105/2020, 1º Suplemento, Série I, de 29.05.2020.

9 Diário da República nº 123/2020, 2º Suplemento, Série I, de 26.06.2020.

10 Projeto de Lei de Conversão nº 18/2020 (MP nº 927/2020).

Considerações iniciais. Na Europa, o teletrabalho é fruto de negociações entre os atores sociais europeus e foi regulamentado por meio do Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002¹¹, que define o teletrabalho como uma forma de organização e/ou execução do trabalho que utiliza tecnologias de informação, no contexto de um contrato ou relação de emprego, em que um trabalho que pode ser executado nas instalações do empregador é exercido fora dessas instalações e de forma regular. O Acordo-Quadro consagra, ainda, por exemplo, o princípio da igualdade entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores. Estabelece o caráter voluntário do teletrabalho para ambas as partes; o direito do teletrabalhador ao respeito à sua vida privada. Afirma que o fornecimento, instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao teletrabalho é responsabilidade do empregador, salvo se o teletrabalhador utilizar seu próprio equipamento, etc.

Portugal, inspirado pelo Acordo-Quadro Europeu de 16 de julho de 2002, foi o primeiro país europeu a regulamentar o regime jurídico do teletrabalho no setor privado. O teletrabalho foi introduzido, inicialmente, nos artigos 233º a 243º do revogado Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003. Atualmente, está previsto nos artigos 165º a 171º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7¹², de 12 de fevereiro de 2009.

Em razão da Covid-19, em Portugal, o regime jurídico geral do teletrabalho (regra geral) continua sendo aquele previsto nos artigos 165º a 171º do CT e o regime jurídico temporário (regra temporária e aplicável durante a crise sanitária atual) encontra-se previsto, principalmente, no Decreto-Lei nº 10-A, de 13 de março de 2020, Decreto nº 2-A, 20 de março de 2020, Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A, de 29 de maio de 2020 e Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A, de 26 de junho de 2020¹³.

No Brasil, o regime jurídico geral do teletrabalho está previsto nos arts. 75-A a 75-E e 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o regime jurídico temporário é regulamentado, principalmente, pela Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Feitas essas considerações iniciais, examinaremos de modo comparado as *noções* indispensáveis à compreensão do teletrabalho no Brasil e em Portugal, no setor privado (I), bem como o *regime jurídico* aplicável (II).

11 Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>. Acesso em: 30 jun. 2020.

12 Diário da República nº 30/2009, Série I, de 12.02.09.

13 Cf. Informação Técnica nº 15, de 17.04.2020. Orientação nº 13, de 21.03.2020. Informação Técnica nº 14, de 19.03.2020. Orientação nº 06, de 26.02.2020. Disponível em: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/covid-19-novo/documentos-e-informacoes-importantes.aspx>. Acesso em: 3 jul. 2020.

I – Noções

a) Teletrabalho

Regra geral. Segundo o artigo 165º do CT português, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho realizada pelo empregado fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. Assim, o teletrabalho se caracteriza pela existência de uma relação de subordinação jurídica entre as partes e pela prestação laboral realizada de forma habitual, fora da empresa e com uso de tecnologias de informação e comunicação. O voluntariado é para ambas as partes (empregado e empregador) o elemento essencial do teletrabalho.

No Brasil, a noção de teletrabalho é menos restrita do que em Portugal. Segundo o art. 75-B da CLT, o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Não há menção à subordinação ou habitualidade.

Regra temporária. No Brasil, o art. 4º, § 1º, da Medida Provisória nº 927/2020 afirma que o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância caracteriza-se pela prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação e que por sua natureza não configurem trabalho externo, nos termos do art. 62, III, da CLT. Em Portugal, não há diploma legal modificando a noção do teletrabalho no contexto da Covid-19.

b) Teletrabalhador

Regra geral. Em Portugal e no Brasil, pode-se afirmar que teletrabalhador é o empregado que desempenha suas atividades fora das dependências (estrutura de produção) do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos, em seu domicílio ou em outro local.

O CT português (artigo 166º) prevê as hipóteses em que certos trabalhadores têm, *ex lege*, direito a teletrabalhar se a atividade desempenhada for compatível com o teletrabalho. É o caso do trabalhador que tem filhos com até três anos de idade ou é vítima de violência doméstica (caso tenha apresentado queixa-crime e tenha deixado a residência familiar). Nessas circunstâncias, o pedido de teletrabalho só poderá ser recusado pelo empregador quando manifestamente incompatível com a atividade desempenhada pelo teletrabalhador.

Regra temporária. Na atual situação de crise sanitária, Portugal acrescentou à mencionada lista prevista no CT trabalhadores sujeitos à especial

proteção, a saber: o trabalhador maior de 70 anos e aqueles considerados de risco¹⁴, o trabalhador que, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crônicos, bem como o trabalhador portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

“O trabalhador com filho ou outro dependente a cargo, menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crônica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivo, desde que o outro progenitor não se encontre em regime de teletrabalho e ainda independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo. [Finalmente], independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.” (FAQ, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020a; RECOMENDAÇÕES, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020a)

Tais trabalhadores têm direito a teletrabalhar, sempre que o posto/atividade de trabalho permitir¹⁵.

No Brasil, com menos pormenores, a Medida Provisória nº 927/2020 autoriza a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a todos os empregados, estagiários, aprendizes (art. 5º) e, no que couber, aos trabalhadores temporários, rurais e domésticos (art. 32). Ressalte-se que o regime de teletrabalho previsto pela referida Medida Provisória não se aplica aos trabalhadores em teleatendimento e *telemarketing*, os quais têm disciplina própria prevista nos arts. 227 e segs. da CLT.

Em resumo, em Portugal e no Brasil, em princípio, se o posto/atividade de trabalho for elegível ao teletrabalho, todo trabalhador pode teletrabalhar.

II – Regime jurídico

No Brasil, no contexto atual da Covid-19, o teletrabalho é regido, principalmente, pela Medida Provisória nº 927/2020 e em Portugal, principalmente,

14 A saber: os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crônica e os doentes oncológicos.

15 Artigo 25º do Decreto-Lei nº 10-A, de 13.03.2020; artigo 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A, de 29.05.2020 e artigo 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020.

pelo Decreto-Lei nº 10-A, de 13 de março de 2020, Decreto nº 2-A, de 20 de março de 2020, Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A, de 29 de maio de 2020, e Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A, de 26 de junho de 2020.

O regime jurídico geral é regulamentado pelos artigos 165º a 171º do Código do Trabalho em Portugal e, no Brasil, pelos arts. 75-A a 75-E e 62, III, da CLT.

Em seguida, iremos examinar a *implementação* do teletrabalho em Portugal e no Brasil em tempos da Covid-19 (A) e sua *cessação* (B).

A) Implementação

Para tanto, serão analisados, primeiramente, os requisitos formais necessários à implementação do teletrabalho (1). No segundo momento, examinaremos a questão do controle de jornada de trabalho (2), dos equipamentos e infraestrutura necessários ao teletrabalho (3), e da indispensável proteção da saúde do empregado e do meio ambiente de trabalho (4).

1) Requisitos formais

No Brasil e em Portugal, o teletrabalhador e o empregado presencial possuem os mesmos direitos individuais e coletivos (princípio de igualdade de tratamento): respeito à vida privada, proteção à saúde e segurança no trabalho, acesso às atividades sociais e de treinamento da empresa, acesso a treinamento e formação, benefícios previdenciários, direitos sociais e coletivos, dentre outros.

Regra geral. Em Portugal, o teletrabalho pode ser pactuado a título definitivo ou por período determinado e, preferencialmente, por meio de contrato escrito¹⁶. Trata-se de formalidade *ad probationem*, o que significa que sua falta poderá ser suprida por outros meios de prova. Conforme o artigo 166º, nº 5, do CT, o contrato de teletrabalho deve identificar as partes (alínea *a*); o objeto do contrato de trabalho, com menção expressa ao regime de teletrabalho, bem como à respectiva retribuição (alínea *b*); o período normal de trabalho (alínea *c*); indicar a atividade que deve ser exercida pelo teletrabalhador após o período estipulado para a prestação do trabalho em regime de teletrabalho, na hipótese de a duração desse período ser inferior à duração previsível do contrato de trabalho (alínea *d*); a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela instalação, manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e de utilização (alínea *e*); e, por último, identificar o representante do empregador que o teletrabalhador deverá contatar no âmbito da prestação do trabalho (alínea *f*).

16 Artigo 166º, nº 7, do CT.

Em regra geral, no Brasil, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve estar prevista em convenção coletiva, ou acordo coletivo e/ou contrato individual de trabalho. Quando o regime de teletrabalho for ajustado no contrato individual de trabalho deverá haver a expressa menção, bem como a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado (arts. 75-C e 75-E da CLT).

Regra temporária. No contexto atual da Covid-19, em Portugal, durante o período de situação de calamidade, nos casos em que o teletrabalho foi ou ainda é obrigatório, não será necessária a elaboração de um contrato ou aditivo contratual, nos termos do Código do Trabalho. Todavia, é necessário que o trabalhador o requeira por escrito, acompanhado de indicação do motivo justificativo, podendo a entidade empregadora exigir do trabalhador a prova dos fatos invocados (FAQ, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020b).

No Brasil, o art. 4º, *caput*, da Medida Provisória nº 927/2020 também afastou (expressamente) a necessidade de forma especial (aditivo contratual) para a adoção do teletrabalho, na hipótese da atual pandemia. O empregador poderá, a seu critério (unilateralmente), alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou vice-versa, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (MARTINS, 2020; SOUZA Jr., *et. al.*, 2020). Ressalte-se, por oportuno, que, no Brasil, o empregador pode alterar, por meio de registro em aditivo contratual, o regime de teletrabalho para o regime presencial, desde que seja respeitado o prazo de transição mínimo de 15 dias (art. 75-C da CLT). O art. 4º, § 2º, da Medida Provisória nº 927/2020 reduziu esse prazo: o empregado deverá ser notificado por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima, como dito, de 48 horas (CALEGARI, 2020).

Em Portugal, não há regra legal nesse sentido, mas, na prática, aconselha-se o empregador a comunicar por escrito ao empregado, e com certa antecedência, toda alteração na organização do trabalho.

Essa regra excepcional – passagem compulsória ao regime do teletrabalho – desconsidera a *manifestação da vontade do empregado*: nem o voluntariado (1.1) nem o consentimento são necessários (1.2).

1.1) A questão do voluntariado. Como dito anteriormente, a *regra geral*, tanto em Portugal como no Brasil, é a de que o voluntariado é o elemento essencial do teletrabalho. Não é possível a sua imposição de forma unilateral.

Em tempos de Covid-19, a *regra temporária* modificou a regra geral.

Em *Portugal*, a questão do voluntariado do teletrabalho foi regulamentada em três tempos distintos: enquanto vigente o estado de emergência (ou seja,

até às 23h59min do dia 2 de maio de 2020), enquanto vigente a situação de calamidade (até às 23h59min do dia 30 de junho de 2020) e, atualmente, em situação de alerta, contingência e calamidade (em princípio, vigente da 0h do dia 1º de julho às 23h59min do dia 14 de julho de 2020).

Estado de emergência: teletrabalho obrigatório. O Decreto nº 2-A, de 20 março de 2020, e o Decreto-Lei nº 10-A, de 13 de março de 2020, proclamam ser obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções laborais o permitissem. O dispositivo caducou ao fim do estado de emergência¹⁷. Assim, enquanto vigorou o estado de emergência era obrigatória a adoção do regime de teletrabalho. Essa regra não se aplicava aos trabalhadores de serviços essenciais¹⁸.

Situação de calamidade e situação alerta, contingência e calamidade: teletrabalho facultativo. Atualmente, o teletrabalho é facultativo podendo ser adotado, a fim de prevenir riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença Covid-19, nos moldes previstos no Código do Trabalho¹⁹. Submete-se, pois, aos ditames dos artigos 165º a 171º do CT, da Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A, de 26 de junho de 2020, e da Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A, de 29 de maio de 2020. Esta última afirma que o exercício profissional em regime de teletrabalho deixa de ser obrigatório, podendo ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia.

Em resumo, durante o estado de emergência, o regime de teletrabalho no setor privado era obrigatório independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitissem. Na atual situação de alerta, contingência e calamidade, o teletrabalho é facultativo, salvo as hipóteses legais acima mencionadas.

No *Brasil*, não há recomendação na Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, no mesmo sentido, mas é permitido inferir que o teletrabalho no contexto atual é facultativo e recomendado.

1.2) A questão do consentimento. Em *regra geral*, em Portugal e no Brasil, como afirmado, empregado e empregador devem estar de acordo com o trabalho em regime de teletrabalho e a manifestação da vontade deve ser livre e expressamente declarada.

17 O Decreto-Lei nº 24-A, de 29.05.2020, revogou as normas relativas ao teletrabalho. Diário da República nº 105/2020, 1º Suplemento, Série I, de 29.05.2020.

18 Artigo 29º do Decreto-Lei nº 10-A, de 13.03.2020. A Lei nº 1-A, de 19.03.2020, ratificou o Decreto-Lei nº 10-A, de 13.03.2020.

19 Artigo 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 40-A, de 29.05.2020, e artigo 4º, 1, da Resolução do Conselho de Ministros nº 51-A/2020.

No contexto da Covid-19, a *regra temporária* modificou a regra geral. Em Portugal, durante o estado de emergência, o empregador podia impor a modificação do trabalho presencial para o teletrabalho, sem o consentimento do trabalhador. Nesse caso, a recusa do empregado poderia eventualmente caracterizar uma falta, passível de sanção. Eventual recusa do empregador em alterar o regime para o teletrabalho deveria ser fundamentada por se tratar de questão de saúde pública e de saúde e segurança ocupacional.

No Brasil, não há previsão legal sobre o tema.

2) Jornada de trabalho

Regra geral. Quanto ao controle da jornada de trabalho, o artigo 170º, nºs 1 e 2, do CT lusitano afirma que o empregador deve respeitar a vida privada do trabalhador, seu tempo de descanso e de repouso. Sempre que o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador deve ser respeitado o intervalo entre 9 e 19 horas, para fins de controle e da atividade laboral. Ressalte-se que o artigo 218º do CT prevê, especificamente, que o teletrabalhador por acordo escrito ou por instrumento de regulação coletiva pode ser isento de “horário de trabalho”.

O art. 62, III, da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho.

Regra temporária. Em tempos da Covid-19, nem no Brasil nem em Portugal houve mudança significativa no tema.

A Medida Provisória nº 927/2020 apenas dispôs que o tempo de uso em meios de comunicação fora da jornada de trabalho não será considerado tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (SOUZA Jr. *et al.*, 2020, p. 67).

Em Portugal, o empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho ao abrigo de seu poder de direção devendo respeitar os limites máximos da jornada normal de trabalho, pausas e repouso diário e semanal, assim como todo o procedimento aplicável (no que couber) previsto na legislação aplicável, principalmente no Código do Trabalho e no Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (FAQ, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020c).

3) Aquisição, manutenção ou fornecimento: custos e reembolso dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura

Regra geral. No Brasil, o art. 75-D da CLT prevê que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessários ao teletrabalho será estabelecida por acordo (contrato escrito) entre empregado e empregador.

O Código do Trabalho português²⁰ prevê que na falta de estipulação no contrato de trabalho presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, o qual deve assegurar as respectivas instalação e manutenção, bem como o pagamento das despesas de consumo e de utilização dos instrumentos. O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho disponibilizados. E enfim, salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos referidos instrumentos de trabalho uso diverso daquele inerente ao cumprimento da prestação do trabalho.

Regra temporária. No Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 prevê que o reembolso das despesas arcadas para implementação do teletrabalho pelo empregado deve ser previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (art. 4, § 3º). Saliente-se que, segundo a referida Medida Provisória, se o trabalhador não possuir os equipamentos necessários ao teletrabalho, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial. Não sendo, porém, possível ao empregador oferecer o regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, devendo o empregado ser remunerado, ainda que permaneça em seu domicílio sem prestar serviços ao empregador.

Nesse tema, o Governo português recomenda a observância do disposto no Código do Trabalho, ou seja, o empregador deve garantir as condições necessárias ao teletrabalho. Para tanto, ele deve disponibilizar, quando necessário, o equipamento para a prestação do teletrabalho assegurando que o trabalhador tenha acesso ao equipamento habitualmente utilizado no local de trabalho (por exemplo, computador ou outro equipamento de informática), assim como à informação e à formação necessárias ao desenvolvimento das suas tarefas em teletrabalho (RECOMENDAÇÕES, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020c).

4) Saúde e meio ambiente de trabalho

Regra geral. Em Portugal e no Brasil, o teletrabalhador tem os mesmos direitos que o empregado presencial à proteção à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, bem como à proteção contra acidente do trabalho e doença ocupacional.

No Brasil, o empregador deve utilizar todos os meios necessários para proteger a saúde do trabalhador (e do teletrabalhador), garantir a segurança dos

20 Artigo 168º do CT.

locais e equipamentos de trabalho, prevenir os riscos (físicos e psicossociais) associados à atividade profissional, bem como garantir-lhe condições de trabalho respeitadas das normas de higiene, saúde e segurança. Aplicam-se ao teletrabalhador todas as garantias previstas na Constituição Federal, principalmente, a proteção dos direitos fundamentais previstos no art. 5º (p. ex., direito à vida, à segurança, à saúde, à integridade física e mental), redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), proteção do meio ambiente do trabalho (arts. 200, VIII, e 225, *caput*), além das normas de proteção e segurança previstas nos arts. 154 a 201 da CLT e das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.

Em Portugal, igualmente, o empregador deve assegurar as condições de segurança e saúde dos seus trabalhadores em todos os aspectos relacionados ao trabalho, aplicando as medidas necessárias para tal fim e considerando os princípios gerais de prevenção de riscos profissionais (físicos e mentais). Deve, ainda, respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico (artigo 170º do CT). Os trabalhadores devem cumprir as prescrições, ordens e instruções determinadas pelo empregador desde que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, e conforme estabelecido em lei ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigos 127º e 128º do CT).

Regra temporária. No Brasil, no contexto da atual pandemia, as autoridades públicas brasileiras têm expedido atos administrativos que devem ser obrigatoriamente cumpridos pelas empresas. A esse título, cite-se exemplificativamente: o Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME, de 27 de março de 2020, tratando de medidas de prevenção e redução do contágio da Covid-19; a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, do Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que estabelece medidas a serem observadas visando à prevenção, ao controle e à mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 para os ambientes de trabalho em geral, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica²¹; a Portaria do Ministério da Saúde nº 1.565, de 18 de junho de 2020, que estabelece orientações gerais visando à prevenção, ao controle e à mitigação da transmissão da Covid-19, e à promoção da saúde física e mental da população brasileira, de forma a contribuir com as ações para a retomada

21 Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 2 jul. 2020.

segura das atividades e o convívio social²², ou, ainda, as Notas Técnicas do Ministério Público do Trabalho²³ com recomendações e medidas a serem adotadas neste período de crise, como, por exemplo, avaliar se os documentos ocupacionais das empresas foram revisados e/ou atualizados em relação aos riscos decorrentes da atual pandemia.

Permanece, cremos, a obrigação prevista no art. 75-E da CLT, no sentido de que o empregado deverá assinar o termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador.

Em Portugal, o empregador deve elaborar e/ou rever um Plano de Contingência (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020) que indique os procedimentos de prevenção, controle e vigilância relacionados ao risco físico e psicossocial decorrente da Covid-19 para todos os trabalhadores (inclusive para os que estão em regime de teletrabalho), adequado ao local de trabalho e de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade, devendo para esse efeito envolver os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa, os trabalhadores e, quando existam, as suas estruturas representativas (FAQ, DGERT, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2020d).

A) Acidente de trabalho e da doença ocupacional

Regra geral. Tanto em Portugal quanto no Brasil, o teletrabalhador, assim como o trabalhador presencial, tem direito à proteção contra o acidente de trabalho ou a doença profissional.

Nos dois países, a doença ocupacional é caracterizada por uma exposição mais ou menos prolongada a um risco, no contexto da atividade profissional. Enquanto o acidente de trabalho é um evento repentino e imprevisto, que deve ocorrer no tempo e no local de trabalho. O acidente de trabalho decorre do trabalho ou durante o período de trabalho. Assim, enquanto a doença ocupacional supõe uma exposição habitual que se inscreve no tempo, o acidente de trabalho caracteriza-se pela ocorrência súbita do evento.

No Brasil, é direito do teletrabalhador a instrução expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade e se comprometer a observar as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E). Embora o dispositivo não detalhe quais “precauções” devem ser observadas,

22 Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.565-de-18-de-junho-de-2020-262408151>. Acesso em: 2 jul. 2020.

23 Disponível em: <http://www.prt13.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-pb/1031-coronavirus-acompanhe-aqui-as-notas-tecnicas-e-recomendacoes-do-mpt>. Acesso em: 2 jul. 2020.

pode-se concluir que ao teletrabalhador se aplicam todas as normas de proteção e segurança previstas nos arts. 154 a 201 da CLT, bem como a proteção de direitos fundamentais da pessoa humana inscrita no art. 5º da Constituição Federal (p. ex., o direito à vida, segurança, saúde e integridade), sem olvidar o disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal, que assegura o direito a todo trabalhador (inclusive ao teletrabalhador) à redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança (BASSO, 2018).

Em Portugal, nos termos dos artigos 169º e 283º do CT, Lei nº 98, de 4 de setembro de 2009, Lei nº 102, de 10 de setembro de 2009, e Decreto Regulamentar nº 76, de 17 de julho de 2007, tanto o trabalhador presencial quanto o teletrabalhador têm direito à proteção e à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. As doenças profissionais constam da “Lista das Doenças Profissionais”, conforme previsto no Decreto Regulamentar nº 76, de 17 de julho de 2007. O teletrabalhador, assim como o trabalhador presencial, pode ser vítima de uma doença ocupacional. Se a doença for designada em uma das “Lista das Doenças Profissionais” presume-se que seja de origem ocupacional. Todavia, a ausência de previsão na referida lista não exclui, *ipso facto*, o trabalhador do reconhecimento da doença profissional que pode ocorrer se o empregado demonstrar o nexo de causalidade entre a patologia apresentada e a atividade laboral exercida²⁴.

Regra temporária. Quid da contaminação do teletrabalhador pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2) para fins de acidente de trabalho ou doença profissional? A resposta não é simples. Isso, porque o risco de contaminação pela Covid-19 não se limita apenas à esfera profissional, podendo também ocorrer fora do ambiente de trabalho.

Em se tratando de acidente de trabalho, a dificuldade para o empregado será de provar o fato acidental específico, súbito, inesperado, isto é, a contaminação em data precisa, no local do trabalho ou por ocasião do trabalho. Também será difícil a prova da doença profissional, a qual tem causa e evolução de caráter lento, continuado e progressivo. Talvez a prova seja menos complexa para certos empregados cujo risco de contaminação é patente, como os trabalhadores de hospital, grande distribuição (supermercados), transportes, correios, coletores de lixo, etc. No entanto, pertencer a uma categoria profissional em risco de (maior) contaminação não é de *per si* suficiente para estabelecer o nexo causal entre a contaminação e o acidente de trabalho, ou a doença profissional. Especialmente em período de pandemia, quando o vírus circula ativamente

24 Disponível em: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/doencas-profissionais-e-acidentes-de-trabalho/doencas-profissionais.aspx>. Acesso em: 3 jul. 2020.

no país. Não será tarefa fácil distinguir entre a contaminação ocorrida na vida profissional ou privada.

Assim, tanto em Portugal quanto no Brasil, a Covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional desde que provado o nexo de causalidade entre a patologia e a atividade profissional exercida. Nesse sentido, é que, parecidos, deve ser entendida a decisão do Supremo Tribunal Federal brasileiro que suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória nº 927/2020²⁵, ou seja, a Covid-19 pode ser reconhecida como doença profissional, se for comprovado o nexo de causalidade.

Enfim, exceto se legislação posterior alterar o quadro atual, em nenhum dos dois países ocorrerá a reconhecimento automático em caso de contaminação do teletrabalhador pela Covid-19. O Poder Judiciário examinará caso a caso.

B) Cessação do teletrabalho

Antes de tratarmos da cessação do teletrabalho propriamente dita, cumpre-nos tecer um breve comentário sobre a *força maior*, em tempos da Covid-19.

Com efeito, no Brasil, de acordo com a Medida Provisória nº 927/2020, para fins trabalhistas, trata-se de hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT. “O empregador não concorreu direta ou indiretamente para o fechamento das suas atividades por determinação do Poder Público” (MARTINS, 2020).

Todavia, se no Brasil o legislador afirmou expressamente se tratar de hipótese de força maior, em Portugal deve-se provar a impossibilidade de cumprimento da obrigação, em razão da atual crise sanitária. O  nus da prova da força maior incumbe a quem alega. Assim, deve ser demonstrado que existe uma relação causal entre a Covid-19 e o não cumprimento da obrigação: a ocorrência da força maior se verificar , caso a caso, segundo as circunstâncias que lhe são particulares.

Relativamente ao *término do teletrabalho, a regra geral*, no Brasil, é a de que toda alteração do regime de teletrabalho por determinação do empregador, para o regime presencial, deverá constar no contrato de trabalho ou no termo aditivo ao contrato individual de trabalho, sendo garantido ao teletrabalhador o prazo de transição mínimo de 15 dias (art. 75-C, § 2 , da CLT) (BASSO, 2018).

Em Portugal, conforme o artigo 167  do CT, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, nem

25 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 28 maio 2020.

exceder o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Todavia, as partes podem denunciar o referido contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução. Cessando os efeitos do contrato de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Regra temporária. No Brasil, o disposto na Medida Provisória nº 927/2020 limita-se ao período de decretação do estado de calamidade pública. A referida Medida Provisória não alterou os arts. 75-A a 75-E e 62, III, da CLT, que tratam do teletrabalho e que continuam em vigor. Em Portugal, o teletrabalho foi obrigatório durante o estado de emergência (Decreto nº 2-A, de 20 de março de 2020, e Decreto-Lei nº 10-A, de 13 de março de 2020). Atualmente, o teletrabalho somente é obrigatório nas hipóteses enumeradas nos diplomas legais (*v. supra*).

Assim sendo, o teletrabalho obrigatório ou facultativo, em razão da atual pandemia e regido pelos diplomas legais temporários acima mencionados, cessará ao fim do estado de calamidade pública no Brasil e da situação de alerta em Portugal, salvo disposição legal em contrário. Consequentemente, o teletrabalho que extrapole esse período será regido em Portugal, pelos artigos 165º a 171º do CT, e no Brasil, pelos arts. 75-A a 75-E e 62, III, da CLT.

Considerações finais

A experiência do teletrabalho lusitana e brasileira, em razão da pandemia do novo coronavírus, tem, como pretendemos demonstrar, do ponto de vista legislativo, divergências e similitudes. Do ponto de vista do trabalho humano, ninguém pode, ainda, avaliar o impacto ou a extensão das consequências econômicas e sociais da atual crise sanitária, mas há motivos para crer que essa experiência deixou marcas indeléveis no mundo do trabalho: certamente, o teletrabalho passou a integrar de modo definitivo a organização do trabalho²⁶. E o que isso significa? Significa que muito provavelmente o teletrabalho não será vivido do mesmo modo pelos teletrabalhadores, seja sob a ótica da proteção jurídica do teletrabalho e do teletrabalhador, seja sob a ótica do que o teletrabalho representa em termos de desigualdade social e de relações humanas no trabalho.

Sob a ótica da proteção jurídica, em países com forte tradição sindical e de sólidas conquistas sociais, os atores sociais terão a oportunidade de negociar as

26 Conforme afirmado recentemente pela Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil). Disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/economia/presidente-do-tst-acredita-que-o-teletrabalho-veio-para-ficar-1.436799>. Acesso em: 2 jul. 2020.

condições de implementação do teletrabalho, de organização do trabalho, bem como as políticas de gestão e de *management*. Em outros, cuja presença sindical e os direitos sociais encontram-se extremamente fragilizados e a flexibilização justifica a redução de direitos sociais, o empregado terá pouca ou nenhuma possibilidade de negociar as condições do teletrabalho e muito provavelmente irá renunciar a alguns direitos sociais para evitar o desemprego. Possivelmente, os trabalhadores portugueses e brasileiros não viveram e não viverão do mesmo modo a passagem do trabalho presencial para o teletrabalho. Alguns estavam e estarão protegidos por um *statut* laboral (SUPIOT, 1999; CASTEL, 2003) e políticas de proteção ao trabalho e ao desemprego, outros, por imperativos econômicos, já conheciam ou conhecerão uma maior “uberização” do trabalho e a multiplicação do *microwork crowdsourcing* (BARRAUD DE LAGERIE, 2018).

Sob a ótica das desigualdades sociais, o teletrabalho não tem a mesma representação simbólica segundo a classe social (as pessoas economicamente fragilizadas/vulneráveis não têm meios financeiros para arcar com as despesas do teletrabalho e, frequentemente, enfrentam problemas de infraestrutura física, como a ausência de equipamentos tecnológicos e conexão internet adequados ou de espaço apropriado ao teletrabalho), o gênero (o problema da dupla jornada feminina)²⁷, ou o *métier* do teletrabalhador (geralmente, o teletrabalho é “privilégio” do trabalho intelectual). Na verdade, a implantação do teletrabalho exacerbou (as chocantes) desigualdades do mundo do trabalho, revelou o risco do isolamento e da desintegração dos coletivos de trabalho já enfraquecidos por técnicas de *management* abusivas (DEJOURS, 2010; GRENIER-PEZÉ, 2010).

Enfim, sob a ótica das relações humanas, há tempos o mundo do trabalho conhece a intensificação de processos de individualização em detrimento dos coletivos de trabalho e seus efeitos nefastos sobre a saúde dos trabalhadores. É sabido que a intensificação da carga de trabalho, a hiperconexão, o isolamento e a solidão no trabalho indicam risco de deterioração da saúde mental do trabalhador. O teletrabalho não deve acelerar esse processo de individualização e isolamento, de dissolução das fronteiras físicas e simbólicas entre o espaço doméstico e profissional. Se constatamos, no contexto atual da Covid-19, que não podemos mais trabalhar sem a tecnologia, também constatamos que não devemos trabalhar sozinhos: nosso trabalho é permeado por relações humanas. É fundamental para nossa saúde mental mantermos vínculos sociais, cooperar,

27 Disponível em: <https://demografiaufrn.net/2020/03/31/os-desafios-do-home-office-para-as-mulheres-em-tempos-de-isolamento-social-devido-ao-covid-19/>. Acesso em: 28 maio 2020.

pertencer e participar de um grupo/coletivo de trabalho. Trabalhar não é só produzir: “travailler c’est aussi vivre ensemble”²⁸ (DEJOURS, 1987; 2009).

Referências bibliográficas

BARRAUD DE LAGERIE, Pauline; SIGALO Santos, Luc. Et pour quelques euros de plus. Le *crowdsourcing* de micro-tâches et la marchandisation du temps. *Réseaux*, n. 212, p. 51-84, 6/2018. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-reseaux-2018-6-page-51.htm>. Acesso em: 24 jun. 2020.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO Jr., Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. *Exposição de Motivos n. 00081/2020*. Ministério da Economia, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-927-20.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.

CALEGARI, Luiz Fernando. A flexibilização das regras trabalhistas trazidas pela Medida Provisória nº 927/2020 explicada ponto a ponto: as normas que regravão as relações de emprego durante o estado de calamidade pública. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 59-70, maio 2020.

CASTEL, Robert. *L’Insécurité sociale. Qu’est-ce qu’être protégé?* (SEUIL/REP.IDEES). Kindle edition. 2003.

DEJOURS, C. Chapitre VI. Nouvelles formes de servitude et suicide. In: DEJOURS, Christophe (Éd.). *Observations cliniques en psychopathologie du travail*. Presses Universitaires de France, 2010.

DEJOURS, C. L’individu et le collectif dans les rapports de travail. Interview. *Collectif*, n. 3, 1987.

DEJOURS, C.; GERNET, Isabelle. Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n. 8, p. 27-36, 2/2009.

GRENIER-PEZÉ, Marie. Chapitre V. Le harcèlement moral au travail: contrainte par corps. In: DEJOURS, Christophe (Éd.). *Observations cliniques en psychopathologie du travail*. Presses Universitaires de France, 2010.

LEITE, Gisele. Comentários à Medida Provisória nº 927/2020. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 50-58, maio 2020.

MARECOS, Diogo Vaz. *Código do trabalho anotado: Lei n. 7-2009, de 12 de fevereiro*. Coimbra: Wolters Kluwer, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Coronavírus e trabalho. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, v. 30, n. 371, p. 9-32, maio 2020.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; GUIMARÃES, Ana Cláudia. Medida Provisória 927/20: inovações em aspectos trabalhistas. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 109, n. 1.016, jun. 2020.

28 Trabalhar é conviver, viver junto/em grupo.

DOCTRINA

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória n. 927 de 2020 (Covid-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 109, n. 1017, jul. 2020.

PORTUGAL. *Informações sobre a Covid-19*. Portugal. Disponível em: <https://covid19estamoson.gov.pt/>. Acesso em: 25 jun. 2020.

PORTUGAL. Ministério da Saúde. *Plano de Contingência*. Portugal. Disponível em: <https://covid19.min-saude.pt/plano-de-contingencia/>. Acesso em: 3 jul. 2020.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho. Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). *19 recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores, da autoridade para as condições de trabalho (ACT)*. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/19-recomendacoes-para-adaptar-os-locais-de-trabalho-protoger-os-trabalhadores>. Acesso em: 25 jun. 2020.

PORTUGAL. Ministério do Trabalho. Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). FAQ. *Perguntas e respostas para trabalhadores e empregadores*. Sobre o teletrabalho e outras medidas extraordinárias de prevenção contra a transmissão da infeção Covid-19 nos locais de trabalho. Portugal. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/covid-19-perguntas-e-respostas-para-trabalhadores-e-empregadores-faq/teletrabalho-e-outras-medidas-extraordinarias-de-prevencao-contra-a-transmissao-da-infecao-covid19-nos-locais-de-trabalho###>. Acesso em: 25 jun. 2020.

REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. In: *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Memórias, Almedina, 1999. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2020.

SOUZA Jr., Antonio Umberto de *et al.* *Medida Provisória n. 927 de 2020: comentários artigo por artigo*. São Paulo: RT, 2020.

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

Recebido em: 05/07/2020

Aprovado em: 31/08/2020