



PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS EFEITOS NEGATIVOS SOBRE O TELETRABALHO DECENTE

COVID-19 PANDEMIC AND ITS NEGATIVE EFFECTS ON DECENT TELEWORKING

<i>Recebido em:</i>	22/03/2021
<i>Aprovado em:</i>	27/09/2021

Luciana C Souza¹

Ludmila Alves França Almeida²

RESUMO

Essa pesquisa tem por objetivo analisar aspectos relevantes da relação de trabalho que envolvem o teletrabalhador na era da informação digital, seja aquele que executa as tarefas em sua casa, bem como o que está em atuação remota de qualquer outro lugar. Defende-se o Direito à Privacidade e à Desconexão em contraponto aos Direitos Diretivo e de Fiscalização da empresa como forma de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores. No presente estudo se destacam a legislação brasileira quanto às relações laborais vinculadas ao mundo digital, especialmente da Lei nº 12.965/2014, considerada o Marco Civil da Internet no Brasil, e da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/2018, as quais foram analisadas segundo

¹ Doutora em Direito pela PUC Minas. Mestre em Sociologia pela UFMG. Pesquisadora com experiência CNPq e FAPEMIG. Professora do Mestrado em Direito da Faculdade Milton Campos. Professora da Faculdade de Políticas Públicas da UEMG. Endereço eletrônico: dralucianacsouza@gmail.com

² Mestranda da Faculdade de Direito Milton Campos. Advogada. Endereço eletrônico: ludmilaadv@yahoo.com.br



a metodologia de análise categorial doutrinária, aplicação da técnica descritiva quanto aos conteúdos das normas jurídicas expostas no texto e, também, pelo método dedutivo. O artigo reflete e conclui que, por meio da instrumentalização da “Ponderação de Princípios”, estruturada por Robert Alexy, é possível alcançar um ponto de equilíbrio entre os direitos resguardados pelos Princípios da Privacidade do Teletrabalhador e do Poder Diretivo do Empregador, tendo vista uma relação de trabalho justa, com fundamento no primordial Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. A proteção dos trabalhadores nas modalidades à distância que hoje têm sido utilizadas no ambiente laboral, especialmente devido à pandemia de coronavírus, são essenciais para resguardar as formas de trabalho decente, como proposto pela Agenda 2030, àqueles que são hipossuficientes economicamente, para que sua dignidade seja preservada ante a necessidade de sobreviver.

Palavras-chave: Agenda 2030. Coronavírus. Desconexão. Dignidade Humana. Teletrabalho.

ABSTRACT

1. This research aims to analyze relevant aspects of the labor relationship that involve the teleworker in the digital information age, be it the one who performs the tasks at home, as well as the one who is working remotely from anywhere else. The Right to Privacy and Disconnection is defended against the company's Directive and Supervisory Rights as a way of guaranteeing the fundamental rights of workers. In this study, Brazilian legislation stands out regarding labor relations linked to the digital world, especially Law No. 12,965 / 2014, considered the Civil Framework of the Internet in Brazil, and the General Data Protection Law, Law No. 13,709 / 2018, the which were analyzed according to the methodology of categorical doctrinal analysis, application of the descriptive technique regarding the contents of the legal norms exposed in the text and, also, by the deductive method. The article reflects and concludes that, through the instrumentalization of the “Weighting of Principles”, structured by Robert Alexy, it is possible to reach a balance point between the rights



protected by the Teleworker Privacy Principles and the Employer's Directive Power, with a view to fair working relationship, based on the primordial Principle of Human Dignity. The protection of workers in the remote modalities that today have been used in the labor environment, especially due to the coronavirus pandemic, are essential to safeguard decent forms of work, as proposed by Agenda 2030, to those who are economically underfunded, so that their dignity be preserved in the face of the need to survive.

Keywords: Agenda 2030. Coronavirus. Disconnection. Human dignity. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

Em 2020 o mundo foi impactado com a expansão do coronavírus e a transformação da rotina diária das pessoas de modo intenso e alarmante, posto que milhões de pessoas já faleceram, hospitais ficaram além de seus limites, houve o acirramento da pobreza e da violência e, dentre outros impactos negativos desse evento, os trabalhadores se viram em situação de vulnerabilidade como há muitos anos não se via. Não somente ocorreu o aumento da desocupação laboral, como igualmente as condições de exercício das atividades também ficaram mais precárias. Isso se deu pelo risco maior de exposição ao vírus em algumas profissões e, da mesma forma, pela adesão de muitas empresas e órgãos públicos à modalidade de trabalho remoto, ou teletrabalho, o qual algumas vezes é realizado na residência do empregado, o que é conhecido como *home office*.

O teletrabalho em 2020 se tornou um meio de manter a economia funcionando e a prestação de serviços. No entanto, a flexibilização das condições materiais dessa atividade tem ocasionado prejuízos em relação a alguns direitos trabalhistas, entre eles a privacidade e a saúde do que exerce a função. No trabalho remoto flexibilizado de hoje algumas garantias, como, por exemplo, a distinção entre momento do labor e da vida privada, assim como o



fornecimento dos recursos necessários pelo empregador não têm sido cumpridas. Considerando tal realidade, esse artigo procede à análise desse problema sociojurídico, que hoje preocupa muitas categorias profissionais, visto que o Estado brasileiro assumiu um compromisso com a Agenda 2030³, documento que defende as formas de trabalho decente para todas e todos visando ao bem estar dos trabalhadores.

Para desenvolver essa análise, o texto apresenta uma pesquisa dogmática, inscrita no campo jurídico-social, com foco na reflexão a respeito da análise da ponderação de princípios da relação de trabalho que envolve o Teletrabalhador e o Empregador, ou seja, o Princípio da Privacidade e o Princípio do Poder Diretivo do Empregador. Esses princípios, previstos em normas fundamentais, tendem a se colidir em situações que envolvem a garantia de direitos essenciais do Teletrabalhador e do Empregador, na relação de trabalho trazida pela Lei nº 13.467/2017, a lei da Reforma Trabalhista no atual mundo da era da informação digital. A hipótese apresentada é que deve ser utilizada como instrumento pela busca do equilíbrio de direitos a “Ponderação” dos princípios que envolvem a relação de trabalho que foi estruturada por Robert Alexy⁴ e que foi objeto de breve estudo no presente artigo, levando-se em consideração também o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que se sobrepõe por primazia aos da relação de trabalho.

As condições teóricas e metodológicas colocam a utilização dos procedimentos do estudo crítico, método hipotético-dedutivo. Foram feitas as explanações, acompanhadas da descrição e análise dos pontos relevantes das normas recentemente editadas no Brasil, especialmente a Lei nº 12.965/2014, considerada o Marco Civil da Internet, e a Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, sob a perspectiva dos cidadãos e os pontos

³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Traduzido pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio). Nova York: UN, 2015. Disponível em: <<https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt-br-2016.pdf>>. Acesso em 14 de novembro de 2019.

⁴ALEXY, R. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático. *Revista de Direito Administrativo*, n. 217, 1999.



relevantes de garantia do seu Direito de Privacidade. Houve também o respaldo de argumentos, com menção à Constituição Federal Brasileira, que resguarda os princípios estudados, bem como a aplicação da correlata doutrina e o levantamento de dados atualizados do crescimento do teletrabalho no mundo, de informações jurídicas obtidas em banco de dados eletrônicos e em livros jurídicos, e a coleta da jurisprudência recente dos Tribunais Trabalhistas Brasileiros. Ao eleger os fundamentos e os procedimentos, houve a análise da lei, dos princípios sob análise e da argumentação doutrinária, com o intuito de explorar e fundamentar de que modo uma decisão prática deve se manifestar no ordenamento jurídico de maneira justa e equânime.

2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO E A PANDEMIA DE COVID-19

Antes de prosseguirmos à análise do problema em debate, é mister distinguir dois termos, os quais são imprescindíveis para a compreensão da leitura do artigo. O primeiro deles é *home office*, expressão de origem na língua inglesa utilizada para definir o trabalho feito pelo empregado em sua própria casa, mas com meios e recursos fornecidos pelo seu empregador. O segundo é *trabalho remoto*, que pode ser aplicado genericamente para se referir a todas as formas de trabalho à distância, sejam realizadas na residência do trabalhador ou em outro lugar fora da sede da empresa. Na pesquisa optou-se por teletrabalho como trabalho remoto, visto que nem sempre é executado no domicílio do empregado e, também, porque a flexibilização de normas durante a pandemia de COVID-19 permite que em muitos casos não haja o fornecimento de recursos pelo empregador, como dispõe a Medida Provisória n. 927/2020. Essa distinção de categorias e as demais existentes para se referir a essa modalidade de laborar à distância serão mais detalhadamente explicadas a seguir.



2.1 Categorias de teletrabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo “teletrabalho” (*telework*, em inglês) e o define como atividade realizada mediante recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviços e o local de funcionamento da empresa. Assim, é possível verificar, segundo a OIT⁵, que o teletrabalho foi dividido em diferentes categorias e, por isso, deve ser conceituado levando-se em consideração as diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis, podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho.

Segundo Rocha e Amador⁶, destacam-se seis categorias principais de teletrabalho, conforme estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 (dez) países europeus, além do Japão e dos EUA⁷. Os autores Rosenfield e Alves⁸, sistematizaram essas seis categorias:

a) trabalho em domicílio: também identificado pelo termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;

b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;

⁵ ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1 jan./mar. 2018.

⁶ ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1 jan./mar. 2018. p. 154.

⁷ Mais informações sobre esse estudo em: EUROPEAN COMMISSION. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. *ECaTT final report 2000*. Bruxelas: IST, 2000.

⁸ ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418. *apud* ROCHA; AMADOR, 2018, p. 154.



c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;

d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;

e) trabalho em empresas remotas ou *offshore: call centers* ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;

f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhem algumas horas fora da empresa⁹.

Faz-se mister destacar que todas essas modalidades de teletrabalho têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele. Substituiu-se o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota. Essas modalidades de trabalho foram registradas de forma consistente a partir da década de 1990, momento em que foram tomadas como tema de análise acadêmica, além de já contar com um número maior de adeptos¹⁰.

2.2 O teletrabalho após a reforma trabalhista

Adentrando a lei brasileira, a Lei nº 13.467/2017 alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e regulamentou o teletrabalho no Brasil. A referida lei inseriu o art. 75-B

⁹ ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1 jan./mar. 2018.

¹⁰ ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1 jan./mar. 2018. p. 154; BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. *Horizonte Científico*, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.



na CLT, o qual prevê o conceito e as características do teletrabalho. Segundo Barros¹¹, o teletrabalho pode ser considerado como modalidade especial de trabalho a distância, constituindo novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público. A autora continua com a seguinte observação: essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental, uma vez que esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. O teletrabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, que utilizam a informática ou a telecomunicação no exercício das atividades.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) e trouxe novos modelos de contrato de trabalho; dentre eles, o teletrabalho, previsto no artigo 75-A a 75-E, Capítulo II-A, da nova lei. Segundo previsão legal, considera-se teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”¹²

Não obstante o trabalho acontecer na modalidade remota, a legislação autoriza a possibilidade de comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença no estabelecimento sem que isso possa descaracterizar o regime de teletrabalho, conforme o que determina o parágrafo único do art. 75-B, da CLT. É requisito legal que a modalidade de contrato de teletrabalho deva constar de maneira expressa no contrato de trabalho, bem como as especificações das

¹¹ BARROS, A. M. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

¹² BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Presidência da República*, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



atividades que serão realizadas pelo empregado, segundo previsão do art. 75-C, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017. A nova lei também trouxe a possibilidade de realização de alteração do contrato entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que seja registrado em aditivo contratual. O inverso também está resguardado por lei, ou seja, a alteração do regime de trabalho remoto ou teletrabalho para o presencial, desde que exigida pelo empregador. Nessa situação, ficará garantido o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.

A lei não previu forma determinada a respeito da responsabilidade pela aquisição, a manutenção ou o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Apenas menciona que essas determinações e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado sejam previstos em contrato escrito, nos termos do art. 75-D. Esclarece, por conseguinte, no parágrafo único do art. 75-D, que as utilidades mencionadas no caput não integram a remuneração do empregado. No que tange ao ambiente e aos cuidados sanitários, a lei previu de maneira objetiva que cabe ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Adiante, também determina que o empregado deverá assinar termo de comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.¹³

2.3 A Medida Provisória 927/2020 (MP 927/2020)

¹³ BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Presidência da República*, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



Para atender à demanda de continuação de diversas atividades durante a pandemia, o art. 3º, I da MP 927/2020 autorizou o trabalho remoto, dentre outras possibilidades que poderiam ser negociadas pelo empregador com seus empregados em acordo coletivo ou individual. A vigência dessa norma foi de março a julho de 2020, após muita polêmica e o ajuizamento de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) contra seu texto. Para que se possa compreender alguns dos problemas contidos no texto, analisemos os dispositivos a seguir:

Art. 4º [...]

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Inicialmente, observa-se que a MP 927/2020 informava que o empregador *poderá* (poderia à época) fornecer os equipamentos necessários ao teletrabalho. Na prática,



inúmeros trabalhadores tiveram que arcar com os custos de novos planos de dados de internet, notebooks, celulares, etc., visto que não é um *dever* do empregador. Também se questionou na ADI 6377, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a forma de controle e registro da jornada de trabalho:

A associação questiona ainda dispositivo que não considera hora-extra, no trabalho realizado em regime de teletrabalho, a atividade desenvolvida fora da jornada normal do empregado. Com essa disposição, diz a ANPT, a norma institui como regra a ausência de controle de jornada de trabalho e a isenção de pagamento de remuneração extraordinária nas atividades desenvolvidas a distância, salvo acordo individual ou coletivo.

Tramitam no Supremo, também, a ADI 6346, dos metalúrgicos; a ADI 6348, do Partido Socialista Brasileiro; a ADI 6349, do Partido Comunista do Brasil (PCdoB), Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e Partido dos Trabalhadores (PT); e ADI 6352, do partido Solidariedade. O Partido Democrático Trabalhista (PDT) e a Rede Solidariedade ajuizaram as ADIs 6342 e 6344. Todas elas foram distribuídas, por prevenção, ao ministro Marco Aurélio, relator de outras ações sobre a mesma matéria.¹⁴

No mesmo sentido,

¹⁴ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE. *STF acata ADI da CNTS e FNE contra MP 927 e recebe novas ações que questionam sobre medidas trabalhistas*. Notícias, Judiciário, 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://cnts.org.br/noticias/stf-acata-adi-da-cnts-e-fne-contra-mp-927-e-recebe-novas-acoes-que-questionam-sobre-medidas-trabalhistas/>. Acesso em 27 de janeiro de 2021.



É importante frisar que a legislação trabalhista brasileira não determina o repasse aos empregados dos custos com a infraestrutura e equipamentos tecnológicos necessários à realização do teletrabalho. A crítica que deve ser feita se direciona aos termos muito vagos com que a CLT (e também a MP 927/2020, durante seu prazo de vigência) cuida da questão, mencionando simples "previsão contratual" a respeito desses custos.

O tema é remetido, portanto, à negociação coletiva ou individual e, nesse ponto, não se pode perder de vista a assimetria que caracteriza as relações de trabalho, levando o Direito do Trabalho a adotar como vetor hermenêutico central justamente o princípio da proteção — na expectativa de propiciar algum nivelamento — jurídica — de uma relação — de cunho econômico — que é essencialmente assimétrica.¹⁵

Poderia parecer vencida a reflexão acima, uma vez que a citada medida provisória perdeu sua vigência em 19 de julho de 2020. Órgãos públicos e empresas tiveram que prorrogar o teletrabalho. Desde março de 2020, cerca de 8 milhões de pessoas começaram a trabalhar em atividades remotas no Brasil¹⁶, o que alterou suas condições originais previstas em seus contratos de trabalho e pode vir a se tornar uma situação permanente para a qual

¹⁵ SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O repasse dos custos do teletrabalho aos empregados é enriquecimento ilícito? *Consultor Jurídico - CONJUR*, 18 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-18/direito-civil-atual-repasse-custos-teletrabalho-aos-empregados>. Acesso em 27 de janeiro de 2021.

¹⁶ SANTOS, André; MAGALHÃES, Evaldo. Fiemg pede regulamentação do home office a candidato ao comando da Câmara dos Deputados. *Hoje em Dia*, Primeiro Plano, 23 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/economia/fiemg-pede-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-home-office-a-candidato-ao-comando-da-c%C3%A2mara-dos-deputados-1.821612>. Acesso em 27 de janeiro de 2021.



não estavam preparados. É relevante tal preocupação, pois o poder econômico dos grupos de empregadores para atuar em *lobby* político e conseguir a continuidade do atual formato de teletrabalho gerado pela pandemia é evidente, como no apoio das federações de indústria e comércio a candidatos à Presidência da Câmara dos Deputados em janeiro de 2021, a exemplo do que fez a FIEMG:

Em documento do qual constam este e outros 26 temas passíveis de PLs no Congresso, abrangendo assuntos trabalhistas, tributários e ambientais, a Fiemg sugere, por exemplo, que a regulamentação endosse o teletrabalho “sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras”. Além disso, defende que “a simples existência de meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões, dentre outros, por si só, não caracteriza mecanismos de controle de jornada.¹⁷

2. Uma das justificativas apontadas é a necessidade de preservar a segurança jurídica dos empresários. Nesse ponto se ressalva, conquanto a continuidade da atividade econômica seja de interesse de todos e todas, o princípio da segurança jurídica precisa proteger ambos os polos envolvidos no liame laboral segundo a ética da equidade. Insta dizer que o aumento de ataques de hackers após a migração para teletrabalho em 2020 foi de

¹⁷ SANTOS, André; MAGALHÃES, Evaldo. Fiemg pede regulamentação do home office a candidato ao comando da Câmara dos Deputados. Hoje em Dia, Primeiro Plano, 23 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/primeiro-plano/economia/fiemg-pede-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-do-home-office-a-candidato-ao-comando-da-c%C3%A2mara-dos-deputados-1.821612>. Acesso em 27 de janeiro de 2021.



50%¹⁸; ressalte-se, ainda, a necessidade urgente de orientações sobre ergonomia para a atividade laboral em domicílio tendo em vista o risco de problemas posturais, de visão, de stress, etc. Visando a "proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico" tramita na Câmara dos Deputados atualmente o Projeto de Lei nº 5.581, de 2020, que objetiva melhor regulamentar o teletrabalho no Brasil, o qual foi encaminhado à Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) para apreciação em 10 de março de 2021¹⁹.

3. O mencionado projeto, igualmente, dispõe:

4.

5. Art. 3º

6. (...)

7. III – proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

8. IV – adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores

¹⁸ DEMARTINI, Felipe. Ciberataques crescem 50% durante a migração para home office na pandemia. Yahoo Notícias, Finanças, 18 de março de 2021. Disponível em: https://br.financas.yahoo.com/news/ciberataques-crescem-50-durante-migra%C3%A7%C3%A3o-002000796.html?guce_referrer=ahr0chm6ly93d3cuz29vz2xllmnvbs8&guce_referrer_sig=aqaaambjn5olzsa3lcllkgzqvallhnfpoilauq_ftzabfbsau0jcu2vgrpogjksyab2y-yrzi6wkzeczvcjalqxse0vhfgufje30koj6d4t-ffkuhfa8zwuckfb9367m52ruamv05lsfru-0lez5vxpw4wj_vefhqjenit8y25jezrii. Acesso em 20 de março de 2021.

¹⁹ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei n. 5.581. *Câmara dos Deputados*, Atividade Legislativa, 17 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em 20 de março de 2021.



Um dos direitos tratados por essa proposta legislativa é o de desconexão do trabalhador (Arts. 4º, 8º, 24 e 32 do projeto) para se preservar sua saúde e bem estar, dentre outros de igual relevância.

Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

§1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

§2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.



§3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.

9. A aprovação dessa norma jurídica e sua inserção no atual momento no ordenamento nacional é vital para que as metas da Agenda 2030 a respeito das formas de trabalho decente possam ser asseguradas a milhões de empregados que hoje estão sujeitos ao teletrabalho sem adequada proteção.

3 TELETRABALHO DECENTE NA PANDEMIA DE COVID-19

Como explicado no artigo, as condições pandêmicas afetaram a relação socioeconômica entre empresas e empregados e esse tem sido um imenso desafio nos dias atuais. É preciso investir na pauta empresarial, mas também resguardar aqueles e aquelas que estão em situação de fragilidade diante do aumento da pobreza e do desemprego. Considerando isso, cumprir as metas da Agenda 2030 relativas a trabalho decente, mesmo que dentro de limites impostos pelo cenário corrente, é crucial no esforço de buscar preservar um modelo de desenvolvimento humano²⁰. Notadamente quanto ao uso excessivo e riscos de falta de controle que o teletrabalho pode causar, há ainda três direitos fundamentais sobre os quais se discorre mais detidamente a seguir: privacidade, proteção de dados e desconexão.

3.1 Direito à privacidade

²⁰ ZEIFERT, A. P. B.; CENCI, D. R.; MANCHINI, A. A justiça social e a Agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. *Direitos Sociais e Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, p. 30-52, 2020. Disponível em: <https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/766>. Acesso em 20 de março de 2021.



O direito à privacidade está resguardado no ordenamento jurídico brasileiro primordialmente na Constituição Federal de 1988, que traz, em seu artigo 5º, inciso X, a seguinte redação: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”²¹. Também está previsto no Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002), em seu artigo 21, que traz o seguinte ditame: “a vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”²².

Assim, aos indivíduos houve a garantia primordial da aplicação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º da Constituição Federal, previsto como fundamento da República Federativa do Brasil, ou seja, o ser humano foi colocado na centralidade da ordem constitucional. Em sequência, o art. 5º, incisos X e XII asseguram ao indivíduo a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e a imagem, garantindo também o sigilo de correspondências e de comunicações telegráficas e telefônicas, ressalvando apenas os casos autorizados por ordem judicial. Barros²³ esclarece a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho:

[...] embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade, consagradas na Constituição, são oponíveis contra o

²¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Presidência da República*, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jul. de 2020.

²² BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Presidência da República*, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

²³ BARROS, A. M. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.



empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis.

Nesse contexto, as relações de trabalho são regidas por um complexo de normas que buscam tanto proteger o empregado, quanto regular o poder diretivo do empregador. A inserção do empregado no mercado de trabalho não lhe retira os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, e, nessa esfera, os direitos sociais consagrados na Carta Magna são garantias aplicáveis a todos os indivíduos em suas relações sociais, inclusive aos contratos de trabalho²⁴. Destarte, os direitos da intimidade e da vida privada são plenamente oponíveis ao empregador porque constituem espécies dos direitos da personalidade consagrados na Constituição Federal²⁵. Lado outro, o poder diretivo do empregador, também chamado de poder organizativo ou, ainda, poder de comando, nos dizeres de Delgado²⁶ admite o seguinte conceito:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço

²⁴ SILVA, D. P. da. *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/pt-br.php>. Acesso em: 16 jul. 2020.

²⁵ PINTO, S. L. A.; MACHADO, T. M. S. Os limites do poder diretivo do empregador no controle dos e-mails corporativos e mídias sociais utilizados pelo empregado. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 24., 2015, Belo Horizonte. *Anais* [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 228-243. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/66fsl345/dob3j465/qjg7dMaF5yP9N1d3.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2020.

²⁶ DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.



empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e a orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

O poder diretivo do empregador, oriundo do contrato de trabalho celebrado com o empregado, está previsto no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que o descreve como o direito de dirigir a prestação de serviços dos empregados. Assim, o poder diretivo está descrito no conceito de empregador, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Segundo Juliana Augusta Medeiros de Barros²⁷, o poder diretivo é consequência imediata do ajuste entre empregado e empregador, o qual coloca sob a responsabilidade deste último a organização e a disciplina do trabalho realizado na empresa.

É importante ressaltar que o empregador detém o direito de propriedade sobre os meios de produção e é por meio do poder diretivo que dirige a forma como os empregados devem utilizar os bens empresariais, de forma a utilizá-los da maneira que melhor puder resguardá-los. Assim, o poder diretivo está atrelado ao direito de propriedade, previsto no art. 5º, incisos XXII e XXIII, da Constituição da República Federativa do Brasil. A Constituição Federal, não obstante, garante tal direito, determina que também seja cumprida a sua função social.²⁸

Atualmente, a tecnologia e os aparelhos eletrônicos, bem como o uso da internet, que também adentrou o plano das relações de trabalho, permitem um amplo controle sobre os

²⁷ BARROS, J. A. M. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf. Acesso em: 16 jul. 2020.

²⁸ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.



empregados – muitas vezes desmedido. Empregadores, com o intuito de exercer o controle das atividades de seus empregados, muitas vezes fazem uso de instalação de câmeras de vídeos, realizam o monitoramento de ligações telefônicas, dos e-mails enviados e recebidos, dos sites visitados na internet, além de outras atitudes, de forma desmedida, o que demonstra uma intensificação do poder de fiscalização ainda maior que a fiscalização presencial e pessoal.

Conforme acima salientado, o poder empregatício é utilizado como ferramenta para a preservação dos direitos do empregador à propriedade, em prol da defesa do seu patrimônio e tendo em vista o desenvolvimento de sua atividade econômica, bem como a manutenção da ordem em sua empresa. Lado outro, são garantidos aos empregados direitos fundamentais de personalidade, ainda que no ambiente de trabalho²⁹. Assim, o poder de direção da empresa e os direitos de personalidade dos empregados envolvem prerrogativas que podem se colidir, se aplicados de maneira arbitrária. No presente estudo, busca-se elevar a importância do equilíbrio dessas relações de trabalho para a manutenção da relação contratual trabalhista, na qual direitos e deveres de ambas as partes devem ser considerados por se tratarem de direitos legítimos. No âmbito da concepção de desenvolvimento humano e econômico como aliados³⁰, tanto os direitos do empregador, quanto do empregado devem ser exercitados de maneira equilibrada, a fim de se evitarem abusos com relação aos empregados e preservar o exercício das prerrogativas do empregador.

3.2 Lei Geral de Proteção de Dados

²⁹ OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

³⁰ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 1999.



A Lei Geral de Proteção de Dados no Brasil, Lei nº 13.709/2018, há pouco teve a sua redação modificada pela Lei nº 13.853/2019. Nos dizeres do artigo 1º, tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. A lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado. A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos o respeito à privacidade; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. Tais princípios são coerentes com a proposta de desenvolvimento proposta por Amartya Sen como forma de acesso à liberdade e à vida digna.³¹

O direito à privacidade é abordado em diversos pontos da lei, direito que é mencionado no art. 17, que trata dos direitos do titular de dados, que assegura a toda pessoa natural a titularidade de seus dados pessoais e reforça a garantia dos direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade. Adiante, no art. 50, a lei em referência traz a possibilidade de controladores de dados formularem regras de boas práticas e de governança em privacidade.

Relevante implementação foi trazida pela Lei nº 13.853/2019, que, dentre outras alterações, revogou o art. 58 e incluiu o art. 58-A, a partir do qual previu a nova composição do Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade. A seguir, no art. 58-B, também implementado pela nova lei, ficou assentada a competência do referido órgão, que no rol dos incisos I a V do mencionado artigo deverá propor diretrizes estratégicas e fornecer subsídios para a elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da

³¹ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 1999.



Privacidade e para a atuação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD); elaborar relatórios anuais de avaliação da execução das ações da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade; sugerir ações a serem realizadas pela ANPD; elaborar estudos e realizar debates e audiências públicas sobre a proteção de dados pessoais e da privacidade; e disseminar o conhecimento sobre a proteção de dados pessoais e da privacidade à população³².

Faz-se mister destacar que o direito à privacidade está previsto também na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada em 10 de dezembro de 1948. No rol dos direitos consagrados pelo documento está o direito à privacidade, descrito no art. 12, o qual discorre: “ninguém será sujeito a interferências em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”³³.

3.3 O direito à desconexão

O artigo 62 da CLT foi complementado pelo novo inciso III, que estabelece como não abrangidos pelo regime previsto no Capítulo, além de outros trabalhadores, os empregados em regime de teletrabalho, conforme segue: a) os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; b) os gerentes, assim

³² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Presidência da República*, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

³³ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Artigo 12: Direito à privacidade. *Portal Nações Unidas Brasil*, 28 nov. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-12-direito-a-privacidade/>. Acesso em: 16 jul. 2020.



considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; c) os empregados em regime de teletrabalho³⁴.

A Lei 13.467/2017, de maneira sucinta, equiparou o empregado em regime de teletrabalho ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Segundo a redação trazida pela nova lei, conclui-se que o teletrabalhador, por ora, não terá direito às horas extras. Ocorre que a lei não transcreveu a realidade fática, falha que não foi suprida pela nova lei e vem sendo acolhida desde a sua redação anterior.

A impossibilidade de controle da jornada de um trabalhador externo ou de um teletrabalhador, na maioria das vezes, não persiste diante dos avanços tecnológicos, com o uso da internet e de aparelhos eletrônicos acessíveis ao empregador, que já fazem uso de muitos desses instrumentos para acompanhar a realização de metas, realizar instruções laborais e exercer o seu poder diretivo sobre os trabalhadores em regime de teletrabalho. Exemplo rotineiro é o uso de aplicativos de smartphone, com que o empregador consegue monitorar seu empregado. Se fizer uso do sistema de rastreamento GPS (Sistema de Posicionamento Global), conseguirá ter acesso até mesmo à sua localização.

Destarte, as novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho, possibilitando novos esquemas de organização e trazendo novas possibilidades de flexibilização, como a de poder trabalhar a distância e facilitar as comunicações em grupo. Entretanto, tais facilidades também trouxeram o potencial de dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Nessas condições, é inarredável o fato de que aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo

³⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República*, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



virtualmente à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho³⁵.

Tem-se, portanto, que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República e, por isso, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à desconexão, uma vez que é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, tanto física ou mental, do empregado do ambiente em que trabalha³⁶. Apresentam-se como essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador o descanso e o direito a desligar-se do trabalho, o que denota também em importância em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo à sua produtividade e aos direitos conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio³⁷.

O Tribunal Superior do Trabalho tem proferido decisões em sentido favorável à desconexão do ambiente de trabalho, conforme trecho de julgado abaixo colacionado:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (BRASIL, 2012, [s.p.])³⁸.

³⁵ MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017. p. 80.

³⁶ MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017. p. 80.

³⁷ MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017. p. 80.

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma) Acórdão Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. DETJ, Brasília, DF, Tribunal Superior do Trabalho, 27 jun. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a522c411a733008282d633c5693dfdee>. Acesso em: 16 jul. 2020.



Em posicionamento semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região (Rio Grande do Sul) também proferiu entendimento com o intuito de proteção à saúde física e mental do trabalhador e entendeu que durante o descanso deve haver total desconexão das atividades que o empregado desempenha:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, desvirtua a finalidade do instituto jurídico de proteção ao trabalho.³⁹

³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão RO: 1199000320095040332. Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. *Poder Judiciário Federal*, Porto Alegre, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 4 ago. 2011. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/19X0ZOQh7gnRFAPpBKP2gPGka4yg2-9FengsynUIFMg?>. Acesso em: 16 jul. 2020.



Como muitos conflitos judiciais ainda podem surgir quanto ao tema, é primordial que se tenha ao alcance um método hermenêutico que possa auxiliar os tribunais a oferecerem uma prestação jurisdicional adequada para a defesa dos direitos essenciais dos trabalhadores, mormente durante a atual pandemia de coronavírus, período no qual maiores têm sido a fragilidade de muitos grupos sociais e fragilidade do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 sobre trabalho decente da Agenda 2030.

A análise qualitativa e quantitativa da ODS 8, infelizmente, não revela dados que possam, em uma primeira análise, mostrar uma drástica mudança em nossa realidade atual, o que poderá comprometer a geração de renda futura e aumentar o fosso abismal da desigualdade social, especialmente no quesito renda e melhores condições de empregabilidade.⁴⁰

Nesse cenário, é primordial que o Estado Democrático assuma seu compromisso com o pacto da Agenda e com os dispositivos da Constituição da República de 1988 ante os dados alarmantes que o Estudo da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) divulgou em março de 2021: a taxa de pobreza extrema atingiu 12,5% da população e a de pobreza, 33,7% (NASCIMENTO, 2021).

4 A PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

⁴⁰ ZEIFERT, A. P. B.; CENCI, D. R.; MANCHINI, A. A justiça social e a Agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. *Direitos Sociais e Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, p. 30-52, 2020. Disponível em: <https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/766>. Acesso em 20 de março de 2021. p. 45.



Para solucionar os problemas mencionados anteriormente no atual cenário pandêmico, defende-se a aplicação da ponderação de princípios proposta por Robert Alexy, pois se compreende a necessidade de ajustar as regras laborais ao atual cenário de crise econômica, mas é preciso fazê-lo sem ferir direitos fundamentais dos trabalhadores. Também está previsto no Código Civil Brasileiro, em seu artigo 21, que traz o seguinte ditame: “a vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma”⁴¹.

Destarte, os direitos da intimidade e da vida privada são plenamente oponíveis ao empregador porque constituem espécies dos direitos da personalidade consagrados na Constituição Federal⁴². Lado outro, o poder diretivo do empregador, também chamado de poder organizativo ou, ainda, poder de comando, nos dizeres de Delgado admite o seguinte conceito:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e a orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços⁴³.

⁴¹ BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Presidência da República*, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

⁴² PINTO, S. L. A.; MACHADO, T. M. S. Os limites do poder diretivo do empregador no controle dos e-mails corporativos e mídias sociais utilizados pelo empregado. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 24., 2015, Belo Horizonte. *Anais* [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 228-243. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/66fsl345/dob3j465/qJg7dMaF5yP9N1d3.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2020.

⁴³ DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 712.



Segundo Juliana Augusta Medeiros de Barros⁴⁴ para explicar os limites dos direitos fundamentais e os refere como limites ou restrições constitucionais: “[...] os chamados ‘limites imanentes’ são o resultado de uma ponderação de princípios jurídico-constitucionais conducente ao afastamento definitivo, num caso concreto, de uma dimensão que, *prima facie*, cabia no âmbito prospectivo de um direito, liberdade ou garantia”. Destarte, para o constitucionalista português Canotilho⁴⁵, o momento em que ocorre o conflito entre princípios constitucionais é “quando o exercício de um direito fundamental por parte de seu titular colide com o exercício de um direito fundamental por parte de outro titular”.

No que tange à colisão entre os direitos fundamentais à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador, em virtude da utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho, é matéria complexa tentar determinar previamente qual das normas principiológicas conflitantes prevalecerá. São situações abstratas e complexas, pois não existe nenhuma regra que solucione o caso, isto porque haverá a possibilidade de aplicação de mais de um princípio e, por isso, verifica-se a colisão de normas. Nesse sentido e com o intuito de solucionar conflitos entre as normas fundamentais de maneira a harmonizá-las, torna-se imprescindível recorrer ao princípio da proporcionalidade, ou seja, mais especificamente à técnica da ponderação de interesses (princípios), que visa equilibrar princípios constitucionais que se encontram em colisão. Assim, verifica-se que é preciso conciliar os direitos fundamentais, de um lado, e a liberdade individual, especialmente a autonomia privada, de outro.

⁴⁴ BARROS, J. A. M. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf. Acesso em: 16 jul. 2020.

⁴⁵ CANOTILHO, J. J. G. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999 *apud* DUARTE; TUPINAMBÁ, 2001, p. 10.



Atualmente, não há pacificação de entendimento na doutrina e na jurisprudência brasileiras no que diz respeito ao limite eficaz e de maneira imediata dos direitos à intimidade e à privacidade do empregado no ambiente de trabalho, como restrições ao exercício do poder diretivo do empregador. Um dos pontos que mais enseja controvérsias é a utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho, o que também é aplicável ao contrato de teletrabalho como forma de controle e fiscalização dos processos produtivos, além de favorecer os mecanismos de impulsionamento da atividade empresarial⁴⁶.

Fundado no poder de fiscalização, o empregador pode bloquear o acesso dos empregados aos sites de redes sociais, quando este comportamento não for compatível com as necessidades do trabalho. Todavia, não pode impedir que o empregado acesse de sua casa, fora do horário de trabalho, de seu aparelho de telefone celular ou outro meio de acesso à internet. A liberdade de expressão do empregado encontra limites no poder do empregador, todavia, ressalva-se que este poder tem limite na dignidade do empregado. Por isso, os direitos fundamentais devem ter em vista este limite, para assegurar o mínimo de dignidade aos empregados. A liberdade de expressão no ambiente de trabalho foi definida pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST, Alexandre Agra Belmonte, da seguinte maneira:

Liberdade é poder que uma pessoa tem de agir de acordo com sua própria determinação, expressar opiniões, fazer escolhas, expressar sentimentos. Mas dentro do ambiente de trabalho, a subordinação presente na prestação de serviço é um fator de limitação da liberdade,

⁴⁶ BARROS, J. A. M. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf. Acesso em: 16 jul. 2020. p. 281.



não tem como dizer que não. Até que ponto o poder empregatício pode limitar a liberdade? Aí começam os problemas⁴⁷.

A má conduta do empregado pode constituir justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, segundo disposto no art. 482 da CLT. Assim, será cabível a demissão por justa causa nas hipóteses de publicação em rede social, dentro ou fora do ambiente de trabalho, se constituir ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, violação de segredo de empresa, ato lesivo da honra ou à boa fama praticada contra colegas e/ou superiores hierárquicos. É por isso que as empresas atualmente vêm definindo regras sobre a utilização das redes sociais no contrato individual de trabalho ou no regulamento interno, pois a legislação trabalhista não proíbe e não regula tais atos, deixando que as empresas estipulem condutas e posturas relativas ao uso das tecnologias que melhor se adaptem à manutenção da imagem da empresa.

Em última análise, abstrai-se o entendimento de que se não houver regras ou limitações e o empregado exercitar o direito constitucional de expressão, não poderá ser dispensado por justa causa, pois se corre o risco de esta dispensa ser considerada discriminatória, o que poderá dar ensejo a indenização por danos morais e gerar direito a reintegração. O que se verifica com certa clareza é a existência de uma zona de colisão entre normas constitucionais. O Supremo Tribunal Federal, que há muito nega a existência de direitos absolutos e já compunha suas decisões a partir de ponderação de direitos, tem adotado o postulado da proporcionalidade nos termos da teoria de Alexy⁴⁸.

⁴⁷ FEIJÓ, C.; REIS, R. Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre a liberdade de expressão no trabalho. *Portal Justiça do Trabalho*, 18 nov. 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=Quais%20s%C3%A3o%20os%20limites%20da,%2C%20fazer%20escolhas%2C%20expressar%20sentimentos. Acesso em: 11 jun. 2020.

⁴⁸ MASTRODI, J. Ponderação de direitos e proporcionalidade das decisões judiciais. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 577-596, jul./dez. 2014.



Tem-se, então, o entendimento de que, quando dois princípios entram em colisão, um deles terá que ceder ao outro, porém o princípio desprezado não deve ser declarado inválido ou mesmo não significa que tenha que ser introduzida uma cláusula de exceção. A solução para a situação reside no fato de que, de acordo com as circunstâncias analisadas particularmente em cada caso concreto, um princípio deve preceder ao outro, ou seja, deve haver uma ponderação entre ambos. Ávila esclarece o critério adotado por Alexy e o considera relevante por ser fator determinante para a distinção entre regras e princípios:

[...] na medida em que os princípios colidentes apenas têm sua realização normativa limitada reciprocamente, ao contrário das regras, cuja colisão é solucionada com a declaração de invalidade de uma delas ou com a abertura de uma exceção que exclua a antinomia⁴⁹.

No que tange à colisão de princípios, Alexy⁵⁰ descreve a lei de ponderação da seguinte forma: “quanto mais alto é o grau do não cumprimento ou prejuízo de um princípio, tanto maior deve ser a importância do cumprimento do outro”. Essa lei determina que o grau de afetação de um dos princípios depende do grau de importância da satisfação do outro princípio. Alexy⁵¹ ainda assevera que a lei da ponderação permite verificar que a ponderação se compõe em três passos. Em uma primeira etapa, a ponderação exige a comprovação do grau de não cumprimento ou prejuízo de um princípio. Nessa fase, é indispensável a identificação de todos os elementos fundamentais que compõem as colisões, com o fim de que a ponderação ocorra sem distorções.

⁴⁹ ÁVILA, H. B. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 3.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004. p. 30.

⁵⁰ ALEXY, R. Constitutional Rights, Balancing and Rationality. *Ratio Juris*, v.16, n. 2, 2003. p. 136.

⁵¹ ALEXY, R. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático. *Revista de Direito Administrativo*, n. 217, 1999. p. 69.



Adiante, Alexy⁵² define a segunda etapa da ponderação como a necessidade de comprovação da importância de cumprimento do princípio em sentido contrário. É nesse momento que ocorre a realização da ponderação, de maneira que deve ser evidenciada a relação de primazia entre um princípio e outro. Caberá ao intérprete examinar as circunstâncias do caso concreto e suas consequências sobre os elementos normativos. O jurista⁵³ define a última etapa da ponderação como aquela que exige a comprovação de que a importância do cumprimento do princípio em sentido contrário justifica o prejuízo ou não cumprimento do outro.

CONCLUSÃO

Conclui-se que esta representa uma condição de existência para a garantia e a preservação dos princípios e dos valores consubstanciados nas Constituições das sociedades que buscam a justiça e a democracia. Com fulcro no estudo apresentado, infere-se que, no atual mundo digital, no qual a conectividade de informações através de aparelhos eletrônicos e da internet alcançou as relações de trabalho e modificou todo o ambiente que envolve a troca de prestações entre trabalhador e empresa, é necessário que exista um acordo de condutas que prevejam as ações e os comportamentos que serão tolerados no ambiente de trabalho, durante a prestação da jornada laboral, para que se evitem abusos de direitos e garantias essenciais às partes sob a ótica de cidadãos e, ademais, inerentes à efetivação sadia e justa do contrato de trabalho.

⁵² ALEXY, R. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático. *Revista de Direito Administrativo*, n. 217, 1999. p. 69.

⁵³ ALEXY, R. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático. *Revista de Direito Administrativo*, n. 217, 1999. p. 69.



Mesmo que a legislação em vigor apresente um rol de garantias que validam o direito de privacidade dos cidadãos, é imprescindível que, ao trazer esse princípio fundamental à relação de trabalho, exista um acordo de vontades, que vise ao equilíbrio da relação entre patrão e teletrabalhador, a fim de amparar de maneira justa e coordenada a privacidade do trabalhador. E, ao mesmo tempo, seja capaz de o empregador dispor de margem de liberdade para exercer os poderes diretivo e fiscalizatório legais, inerentes à relação de trabalho, tendo em vista o crescimento econômico empresarial, o que promoverá conjuntamente o resguardo das garantias fundamentais e o bem-estar das partes na relação juslaboral.

No cenário pandêmico atual, a formulação de regras, inclusive de primazia, entre os princípios que estão sendo analisados demanda dos operadores do direito efetivo compromisso com a Agenda 2030 e a meta de trabalho decente estabelecida pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8. Essa se tem mostrado a fase mais complexa da ponderação no contexto contemporâneo, isto porque enseja variadas questões sociais e econômicas que impactam no crescimento do país, na realização de atividades empresariais e laborais, bem como na dignidade humana dos cidadãos e cidadãs. Portanto, é mister destacar que a decisão obtida pelo processo de ponderação, sempre que possível, deve ter como objetivo alcançar a concordância prática entre esses elementos, que pode ser vista como a finalidade da ponderação em prol da concretização dos direitos fundamentais consignados na Constituição da República de 1988.

REFERÊNCIAS

ABCOMM. Comércio eletrônico deve crescer 18% em 2020 e movimentar R\$ 106 bilhões. *Portal ABCOMM*, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://abcomm.org/noticias/comercio->



eletronico-deve-crescer-18-em-2020-e-movimentar-r-106-bilhoes/. Acesso em: 16 jul. 2020.

ALEXY, R. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático. *Revista de Direito Administrativo*, n. 217, 1999.

ALEXY, R. Constitutional Rights, Balancing and Rationality. *Ratio Juris*, v.16, n. 2, 2003.

ÁVILA, H. B. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 3.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. *Horizonte Científico*, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

BARROS, A. M. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, J. A. M. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BarrosJA_1.pdf. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jul. de 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão RO: 1199000320095040332. Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. *Poder Judiciário Federal*, Porto Alegre, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 4 ago. 2011. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/l9X0ZOQh7gnRFAPpBKP2gPGka4yg2-9FengsynUIFMg?>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma) Acórdão Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. *DETJ*, Brasília, DF, Tribunal Superior do Trabalho, 27 jun. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a522c411a733008282d633c5693dfdee>. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. *Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 2014. Disponível em:



http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Presidência da República, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Presidência da República, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.853 de 8 de julho de 2019. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. *Presidência da República, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Brasília, DF, 2019. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 16 jul. 2020.



CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei n. 5.581*. Câmara dos Deputados, Atividade Legislativa, 17 de dezembro de 2020. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em 20 de março de 2021.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DEMARTINI, Felipe. Ciberataques crescem 50% durante a migração para home office na pandemia. *Yahoo Notícias*, Finanças, 18 de março de 2021. Disponível em:
https://br.financas.yahoo.com/news/ciberataques-crescem-50-durante-migra%C3%A7%C3%A3o-002000796.html?guce_referrer=ahr0chm6ly93d3cuz29vz2xllmnvbs8&guce_referrer_sig=aqaaambjn5olzsa3lclllkgzqvallhnfpoilauq_ftzabfbsau0juczvgrpogjksyasb2y-yrzi6wkzeczjalqxse0vhfgufje30koj6d4t-ffkuhfa8zwuckfb9367m52ruamv05lsfru-0lez5vxpw4wj_vefhqjenit8y25jezrii. Acesso em 20 de março de 2021.

DUARTE, Carolina Bracks; TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à intimidade do empregado X direito de propriedade e poder diretivo do empregador. *Síntese Jornal*, Porto Alegre, v. 5, n. 56, out. 2001, p. 9-15.

FEIJÓ, C.; REIS, R. Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre a liberdade de expressão no trabalho. *Portal Justiça do Trabalho*, 18 nov. 2012. Disponível em:
http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministro-alexandre-agra-belmonte-fala-sobre-a-liberdade-de-expressao-no-trabalho#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=Quais%20s%C3%A3o%20os%20



limites%20da,%2C%20fazer%20escolhas%2C%20expressar%20sentimentos. Acesso em: 11 jun. 2020.

FERREIRA, N. B. Notas sobre a Teoria dos Princípios de Robert Alexy. *Revista Eletrônica do Curso de Direito – PUC Minas Serro*, n. 2, 2010. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/DireitoSerro/article/view/1290>. Acesso em: 16 jul. 2020.

MASTRODI, J. Ponderação de direitos e proporcionalidade das decisões judiciais. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 577-596, jul./dez. 2014.

MELO, S. N. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 81, n. 9, set. 2017.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Artigo 12: Direito à privacidade. *Portal Nações Unidas Brasil*, 28 nov. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-12-direito-a-privacidade/>. Acesso em: 16 jul. 2020.

NASCIMENTO, Luciano. Pandemia de covid-19 eleva índices de pobreza na América Latina: Estudo da Cepal revela aumento de 22 milhões de pessoas pobres em 2020. *Agência Brasil, Direitos Humanos*, 04 de março de 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-03/pandemia-de-covid-19-eleva-indices-de-pobreza-na-america-latina>. Acesso em 20 de março de 2021.

OLIVEIRA, José Antônio Puppim de. *Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social*. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Traduzido pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio). Nova York: UN, 2015. Disponível em:

<<https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt-br-2016.pdf>>. Acesso em 14 de março de 2021.

PINTO, S. L. A.; MACHADO, T. M. S. Os limites do poder diretivo do empregador no controle dos e-mails corporativos e mídias sociais utilizados pelo empregado. *In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 24., 2015, Belo Horizonte. Anais [...]*. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 228-243. Disponível em:

<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/66fsl345/dob3j465/qJg7dMaF5yP9N1d3.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2020.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1 jan./mar. 2018.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso, 1999.

SILVA, D. P. da. *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/pt-br.php>. Acesso em: 16 jul. 2020.



ZEIFERT, A. P. B.; CENCI, D. R.; MANCHINI, A. A justiça social e a Agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. *Direitos Sociais e Políticas Públicas*, v. 8, n. 2, p. 30-52, 2020. Disponível em:

<https://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/766>. Acesso em 20 de março de 2021.