

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

THE IMPACTS OF COVID-19 IN THE WORKING RELATIONSHIPS TELEWORKING A NEW REORGANIZATION OF WORK

*Marjorie Alves Raupp¹
Gil César Costa de Paula²*

RESUMO:

O artigo analisou o impacto gerado pela COVID-19 nas relações de trabalho, e como impulsionou o teletrabalho, tanto na esfera pública como privada. Para a pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo e bibliográfico, apontando as problemáticas como o desalinhamento do Poder Legislativo ante a Constituição Federal na elaboração das normas atinentes ao teletrabalho, bem como a urgência de regulamentação ao direito à desconexão. Foi feita uma breve análise da legislação de Portugal, que trata com maior especificidade do assunto. Chegou-se à conclusão da importância de medidas públicas que não visem apenas à economia, mas meios de incluir os trabalhadores a essa realidade tecnológica.

Palavras-chave: Covid-19. Relações de trabalho. Teletrabalho. Direito à desconexão. Tecnológica.

Abstract

¹ Doutor em Educação, Pós doutor em Direito, professor da Escola de Direito e Relações Internacionais, professor do Mestrado em Serviço Social da PUC GOIÁS, Analista Judiciário do TRT 18ª Região, bacharel e mestre em direito.

² Graduanda em Direito pela Escola de Direito da PUC GOIÁS.

The article analyzed the impact generated by the COVID-19 in the working relationships, and how stimulated the teleworking, as much as in the public and private sectors. For this search, was used the Hypothetic-Deductive and Bibliographic Method, pointing the issues with the disorder in the Legislative Branch before the Federal Constitution when drawing up the regulations associated to teleworking, as well as the urgency in the regulation of the right to disconnection. It was done a brief analysis in the Portuguese legislation that deals with much particularity in the matter. It came to a conclusion of the importance of the public measures that won't aim Just the Economy, but means to include the workforce to this technological reality.

Key words: Covid -19. Working Relationships. Teleworking. Right to Disconnection. Technological.

INTRODUÇÃO

Reconhecido como um novo modelo de reorganização do trabalho, o teletrabalho permite que as pessoas trabalhem onde estiverem. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento globalizado da economia, surge à oportunidade de flexibilização das relações trabalhistas, onde as pessoas podem exercer sua profissão de onde estiverem apenas com um computador e acesso a internet.

O objetivo desta monografia é analisar o teletrabalho como um novo modelo de reorganização entre capital e trabalho, e suas consequências nas relações jurídicas e sociais no âmbito do direito.

Para a elaboração da pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo, pois, realizou-se a construção de hipóteses que devem ser submetidas a teste, a fim de descobrir quais delas estão mais aptas a solucionar o problema. Como metodologia foi utilizada o método de pesquisa bibliográfica.

Diante disso, pretende-se responder a seguinte indagação: O teletrabalho no Brasil ganha força com a Pandemia? E a Legislação atual garante segurança jurídica a essas relações?

O primeiro capítulo discutirá especificamente o teletrabalho, para que se entenda seu contexto geral, mostrando e refletindo sobre seu surgimento e seu conceito. Neste primeiro capítulo, também será discutida a forma em que

o teletrabalho tem se desenvolvido na atualidade, bem como suas vantagens e desvantagens.

Adiante, no segundo capítulo foi feita uma breve análise de como vêm acontecendo à reorganização entre capital e trabalho, e como a sociedade moderna e globalizada vem se adequando a essa realidade tecnológica, ainda neste capítulo, foi feito um estudo da Lei 13.467/2017, demonstrando a divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas referentes ao teletrabalho, que não regulamentou com especificidades, e ainda excluiu direitos fundamentais, e como o Poder Judiciário vem solucionando essas lacunas para evitar insegurança jurídica. No segundo capítulo também foi abordado à importância de regulamentar o direito a desconexão, num mundo onde as pessoas estão cada vez mais conectadas, priorizando cada vez mais a vida profissional, misturando por vezes a vida social e trabalho, o que se constata indispensável essa limitação, se tornando uma questão de responsabilidade social, de modo a dar efetividade a direitos fundamentais.

Por fim, o terceiro capítulo apresentará a Legislação de Portugal, que desde o ano de 2003 já possuiu regulamentação detalhada sobre o Teletrabalho. Ainda neste capítulo foi estudada a relevância da implantação do Teletrabalho na Administração Pública, e como o teletrabalho foi fundamental durante a pandemia ocasionada pela COVID-19, para que o Poder Judiciário pudesse dar continuidade à prestação jurisdicional.

Deste modo, em razão da problemática que o tema traz, é relevante o questionamento relacionado às condições do Teletrabalho, se há respeito à liberdade, seguridade e dignidade nessas relações jurídicas, para que não se torne uma escravidão tecnológica.

TELETRABALHO

Do Surgimento do Teletrabalho

Inicialmente, cumpre ressaltar que não se tem muita precisão quanto ao surgimento do teletrabalho, no entanto, a evolução humana é traçada por grandes transformações na esfera trabalhista.

Desde, a primeira Revolução Industrial, com o surgimento da máquina a vapor, momento em que o feudalismo perpassa para o capitalismo, se deu a invenção do Telégrafo, aparelho que transmitia mensagens por meio de códigos a milhares de quilômetros.

Alguns estudos remetem o surgimento do teletrabalho ao cientista e pesquisador Clode Chappe, que no ano de 1793, inspirado pela comunicação visual utilizada na antiguidade, cria o então Telégrafo Sinaleiro.

Com a segunda Revolução Industrial passando para a invenção da eletricidade, e a invenção dos telégrafos elétricos, o telégrafo sinaleiro de Chappe entrou em desuso.

Contudo, com a Revolução Informacional, também conhecida como Terceira Revolução Industrial, representada pelo advento da internet, muitas possibilidades e novas formas de trabalho foram surgindo.

Em que pese estudos demonstrarem o surgimento do teletrabalho a Clode Chappe, esse método laboral foi propagado pelo cientista da NASA Jack Nilles na década de 70, que desenvolveu o trabalho e a comunicação à distância, e no ano de 1982 criou a primeira empresa de consultoria de teletrabalho, sendo atribuído a Nilles como o responsável pela inserção do teletrabalho em empresas, departamentos e agências estatais americana.

As revoluções industriais contribuíram para o desenvolvimento globalizado da economia, e com a disrupção digital, por meio do avanço tecnológico, se deu a ascensão do surgimento do teletrabalho, aquele que pode ser realizado por meios tecnológicos, possibilitando assim, um novo modelo de subordinação **nas relações de trabalho**.

Hoje já se tem notícias da quarta Revolução Industrial, para Thomas Philbeck, chefe de Estudos de Ciência e Tecnologia do Fórum Econômico Mundial, o mundo passa por um novo estágio de desenvolvimento humano.

Em entrevista ao Canal Um Brasil, segundo Philbeck (2018) “um novo capítulo do desenvolvimento humano que vem sendo impulsionado por tecnologias extraordinárias que não impactam apenas a indústria ou a economia, mas todos os aspectos de nossas vidas.”

Com esse novo desafio, pretende-se, no decorrer da pesquisa, propor ideias de como a sociedade e governo devem assumir a responsabilidade para encarar essas transformações, com intuito de eliminar as desigualdades sociais.

No Brasil, o Teletrabalho passou a ser regulamentado no dia 15 de Dezembro de 2011, pela Lei 12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), equiparando os efeitos jurídicos do trabalho realizado fora do estabelecimento ao desenvolvido dentro da empresa, desde

que exercido por meios telemáticos e informatizados, e que estejam presentes os requisitos legais e caracterizadores da relação de emprego.

Não obstante, a equiparação efetivada no ano de 2011, conforme a demanda foi exigindo, no ano de 2017 tornou-se necessário a introdução do Capítulo II-A na CLT, tamanha necessidade de regulamentação mais detalhada. Em capítulo apropriado será feito um estudo acerca da regulamentação do teletrabalho proposto pela lei 13.467/2017, percebe-se que referida lei possui vícios de inconstitucionalidade, se tornando tarefa complicada aos operadores do direito quanto a sua aplicabilidade.

Em março de 2020, com a chegada inesperada da COVID-19 no Brasil, as relações de trabalho tiveram de ser adaptadas, criando um vínculo entre empregador e empregado, neste contexto, a prática do regime de teletrabalho sobreveio de maneira imprescindível para a continuidade das atividades.

Como mecanismo para o enfrentamento da COVID-19 e intuito de conter o contágio, o Governo Federal publicou Medida Provisória (MP) de nº 927/2020, que permitiu aos empregadores a adoção facultativa de medidas temporárias, alterando dispositivos do Capítulo II-A da CLT, (tais medidas possuíam caráter emergencial para o enfrentamento do estado de calamidade pública, todavia, já foram revogadas).

Nesta senda, o teletrabalho se tornou indispensável, antecipando um processo que já vinha ocorrendo, muito comuns na Europa e Estados Unidos, porém, pouco explorada antes no Brasil, talvez por ignorância, ou resistência de alguns, porém tem se apresentado um novo meio de subordinação que ao que tudo indica poderá se tornar uma nova reorganização entre capital e trabalho.

Com o aumento do teletrabalho durante a pandemia muitas empresas que resistiam a esse tipo de labor puderam vivenciar os resultados proporcionados por tal modalidade, de outro lado, os trabalhadores também tiveram boa aceitação.

No dia 6 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), reconhecendo os benefícios gerados nos últimos meses pelo regime remoto durante a pandemia, como celeridade e economicidade, aprovou ato normativo que autoriza os tribunais a efetivarem o Juízo 100% Digital.

Para o presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, a Justiça 100% digital é optativa, e tem o intuito de acompanhar a agilidade do mundo contemporâneo, trazendo benefícios para os advogados bem como todo judiciário, visando à duração razoável dos processos, direito fundamental consagrado.

E com este novo padrão de trabalho podem surgir novos riscos e oportunidades, portanto verifica-se a necessidade de regulamentação mais detalhada a esse atual método organizacional, e é nesse ponto que a presente pesquisa pretende trazer reflexões de como o Direito do Trabalho deverá atuar para que se atinja o equilíbrio e não ocorra retrocesso social.

Do Estudo da Reforma Trabalhista à Luz do Teletrabalho e a Divergência do Legislador Frente à Constituição Federal na Elaboração das Normas Trabalhistas

Com intuito de se adequar as novas relações de trabalho, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 a Lei de nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, que trouxe alterações no texto base da CLT, e inseriu o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho.

Naturalmente essa adequação vem de encontro com a revolução tecnológica que vêm ocorrendo nos últimos anos e que se fez necessário a conformidade entre lei e essa nova reorganização entre capital e trabalho.

Essa reorganização que vem sendo moldada em torno de um mundo tecnológico, de sociedade modernizada e globalizada, mas que em nome do individual e do capital, abre espaço cada vez mais ao privado, sacrificando por vezes o público, como observa Zygmunt Bauman na obra *Modernidade Líquida*:

O “público” é colonizado pelo “privado” o “interesse público” é reduzido à curiosidade sobre as vidas privadas de figuras públicas e a arte da vida pública é reduzida à exposição pública das questões privadas e a confissões de sentimentos privados (quanto mais íntimos, melhor). As “questões públicas” que resistem a essa redução tornam-se quase incompreensíveis. (BAUMAN. 2001, p.38.).

A modernidade líquida conceituada por Bauman onde faz uma análise da fragilidade do modo em que a sociedade moderna vem se reorganizando

nas relações econômicas, sociais e de produção, e que afasta cada vez mais de uma sociabilidade sólida, em que as relações são duradouras, estabelecendo então espaço para o individualismo e perdendo o sentido de coletividade, onde o trabalho se torna empreendimento individual trazendo a ideia de flexibilidade e liberdade.

Nesse norte, para que aja a verdadeira libertação e autonomia individual, requer do poder público medidas públicas, que, em vez de reduzir, defasar, dismantelar, necessitam viabilizar segurança a essa nova modernidade imposta pela tecnologia, do contrário é desfazer direitos conquistados, expandindo a desigualdade e excluindo, tão somente priorizando os interesses do capital.

Pretende-se neste capítulo demonstrar que, em que pese a reforma trabalhista ter modernizado o texto aprovado não precisou com especificidade a nova regulamentação a fim de angariar segurança jurídica a essa atual relação de subordinação, ao contrário, em benefício da produtividade excluiu direitos garantidos constitucionalmente.

Do Artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis de Trabalho

O artigo 62, incisos I e II da CLT já foi alvo de debates quanto a sua constitucionalidade, que excluí do regime de duração da jornada os gerentes e empregados que exercem atividade externa, mas o enfoque no presente tópico será feita menção em relação à reforma trabalhista de 2017 onde o legislador inseriu o inciso III no artigo em questão, desta vez excluindo o teletrabalho da proteção à jornada.

Uma breve leitura se entende que não estão sujeitos ao controle da jornada os teletrabalhadores, e como consequência não tem o direito de receber horas extras. Não confere razoabilidade essa decisão como absoluta, visto que, o legislador ignorou que com o avanço tecnológico é possível ter controle da carga horária nesta modalidade, bem como, quais atividades o teletrabalhador está executando.

Para Delgado jornada de trabalho é classificada pelo:

[...] lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2016, p. 957)

A limitação da jornada de trabalho é direito social fundamental expresso na Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, onde estabelece que a jornada seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando ainda a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e nos casos em que for superior a jornada estipulada, tem o trabalhador direito a remuneração do serviço extraordinário de no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Essa exceção trazida pela CLT e a limitação imposta na Constituição Federal não é compatível, de modo que se torna discriminatório com o teletrabalhador.

Em relação à saúde e os efeitos desse descontrole da jornada, será examinado em tópico posterior que trata do direito a desconexão.

O conflito provocado quanto à exclusão da proteção à jornada aos teletrabalhadores foi alvo de estudos, e de modo a atribuir interpretação conforme a Constituição Federal, no ano de 2017 a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), divulgou artigo sobre, com entendimento de que o uso dessas tecnologias deve possibilitar o controle da jornada do trabalhador pelo empregador:

[...] de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logo ut, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MAGELA. 2017).

Nota-se que dependendo do caso fático, e amparado pelo parágrafo único do artigo 6º, o interprete poderá afastar a ocorrência do artigo 62, inciso III, de modo a garantir o direito à proteção da jornada, bem como, eventuais horas extras, ao trabalhador que efetivamente sofre controle e supervisão, conforme entendimento de Delgado (2017, p. 133) esse controle “Trata-se,

naturalmente, de presunção relativa que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.”

Art. 6o [...]

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

O direito positivo deve proteger os empregados, com o intuito de proporcionar condições de paridade com a parte mais forte da relação trabalhista, mas o que se tem com o inciso III do artigo 62, é exatamente o oposto.

Não bastasse a desarmonia do artigo 62, inciso III com a Constituição Federal, percebe-se ainda a contradição com a própria CLT que no parágrafo único do artigo 6º estabelece que, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante de tais contradições, é válido supor então que o legislador não tem conhecimento ou ignora leis já existentes, podendo verificar-se o despreparo daqueles que tem o Poder Legislativo.

Por mais que os rumos da sociedade sejam levados ao regime de trabalho flexível e um Estado mais liberal, não se pode deixar o trabalhador a mercê de contradições legislativas, nem embasadas apenas no desenvolvimento da economia.

Caberá ao aplicador do direito conduzir esse novo modelo de subordinação analisado cada caso de forma distinta, mas de modo a preservar o equilíbrio entre valores humanos e econômicos, esse avanço tecnológico não pode ser utilizado apenas para beneficiar o empregador, mas também dar garantia ao empregado, respeitando os direitos constitucionais, o contrário disso seria o teletrabalho um aprimoramento da exploração.

Deste modo, o contrato de trabalho do teletrabalhador deverá ser pactuado por escrito, apontando todas as tarefas concernentes a função.

Para Miziara, (2017. p. 37)essa menção da função tem o propósito de “[...] evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas.”

De fato, devem estar estabelecidas as funções a serem desempenhadas, de modo que no teletrabalho não haja acúmulo ou desvio de função, evitando assim futuras indenizações.

No parágrafo 1º do artigo 75-C traz a previsão de que para a alteração do regime presencial para o teletrabalho deve haver acordo mútuo entre empregador e empregado, contudo no parágrafo 2º é possível identificar a vulnerabilidade da lei em comento, onde prevê que o empregador por ato unilateral pode determinar o regresso do empregado ao regime presencial.

Ao autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pelo empregador por determinação unilateral, se analisa a desconformidade com a própria CLT, que prisma pela bilateralidade nos contratos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Neste ponto, é identificado que o art. 75-C entra em conflito com o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva para o trabalhador.

Vale ressaltar que a necessidade da aplicação do Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva tem como objetivo manter um vínculo laboral equilibrado e equitativo entre empregado e empregador, nesta senda, as alterações contratuais devem ocorrer de modo a beneficiar o trabalhador, do contrário, as alterações desfavoráveis são vedadas, e ao inserir esse parágrafo no referido artigo demonstra novamente o despreparo do legislador frente à Constituição Federal, que visa à melhoria da condição social do trabalhador, e mais uma vez ignora, ou, quem sabe, propositalmente quer eliminar direitos garantidos aos trabalhadores com o único intuito de privilegiar os interesses do capital.

Conclui-se que, não estando à relação trabalhista amparada por acordo ou convenção coletiva, as alterações contratuais só serão lícitas se feitas

por mútuo consenso e desde que não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador.

O artigo 75-D dispõe sobre a responsabilidade dos custos da manutenção, da aquisição, e da infraestrutura necessária adequada à prestação do teletrabalho, que deve estar determinada em contrato, o que dá liberdade às partes de estipular quem ficará responsável.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), conferiu indenização pelos custos suportados por uma gerente de vendas que prestava serviços por meio de teletrabalho em benefício da empresa:

No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º a CLT, e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. (TST – AIRR: 104553920175030060, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 09/09/2019).

Essa responsabilização do empregador advém de norma constitucional, visto que é obrigação do empregador reduzir os riscos específicos do trabalho. Pois bem, no artigo 7º inciso XXII, (Constituição Federal, 1988): “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”, conciliado com o artigo 225, também da Carta Magna, que dispõe sobre o meio ambiente, para Cairo Junior (2019, p. 179) “O meio ambiente global é formado por uma série de ambientes de natureza mais restrita. Dentre eles [...] encontra-se o meio ambiente do trabalho.”, no artigo 200, inciso VIII, (Constituição Federal, 1988): “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

No ordenamento jurídico ainda é possível encontrar no artigo 157 da CLT normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Visto que o trabalhador passa em média um terço de sua vida à disposição do empregador, faz-se primordial que esse disponha de um meio ambiente equilibrado de acordo com as devidas medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Diante da tamanha importância das normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador, o artigo 75-E da CLT foi muito vago, e, portanto, para se ter segurança jurídica, deve ser entendido à luz da Constituição Federal, bem como em conjunto com outros ordenamentos jurídicos

Percebe-se que, o empregador tem o dever de tornar o ambiente de trabalho adequado, instruindo com treinamento, orientando sobre ergonomia, e fiscalizando o mesmo. No entanto, como na maioria dos casos esse teletrabalho é realizado na casa do empregado, essas fiscalizações devem respeitar o direito à intimidade e privacidade do trabalhador.

Ainda que o empregador ignore as normas de saúde e segurança bem como a fiscalização do ambiente de trabalho, esse poderá ser responsabilizado por danos que o trabalhador venha a sofrer.

Conclui-se que, apesar de o legislador ter sido sucinto nas orientações expressas no artigo 75-E, o fato de o teletrabalho ser realizado descentralizado do espaço físico da empresa, não desobriga a responsabilidade que o empregador tem, esse tem o dever obrigação de zelar pelo ambiente de trabalho do empregado, instruindo e fiscalizando para que esse ambiente esteja apropriado, para que o trabalhador exerça sua atividade de forma segura.

Direito a Desconexão um Direito Fundamental

Num mundo cada vez mais tecnológico em que as pessoas estão conectadas o tempo todo, onde o trabalho e a vida social se misturam e o

problema do crescente número de desempregados que faz com que priorizem ainda mais a vida profissional para manter-se no mercado de trabalho, exigindo a necessidade de se mostrar produtivo e atualizado a todo instante colocando por vezes em risco a saúde, surgindo assim a indispensabilidade de trazer para debate o direito de desconectar.

Segundo Rosane Gauriau (2020, p.154), direito a desconexão é “[...] o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.”

O direito a desconexão é conteúdo previsto em ordenamentos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que no artigo 24º diz que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”

Apesar da alegação de que existem certas limitações quanto à fiscalização nessa modalidade, como abordado no tópico anterior, esse discurso não deve ser obstáculo para que o Estado por meio de políticas públicas adote medidas de preservação desses direitos fundamentais.

Em que pese o teletrabalho trazer a ideia de flexibilidade, se for realizado de forma inadequada pode desencadear ansiedade e depressão bem como Síndrome de Burnout que é ocasionada pelo excesso de trabalho, e por ser uma atividade contemporânea, não se sabe com exatidão quais transtornos podem vir a provocar a longo tempo.

Devido ao fato de autos índices de trabalhadores diagnosticados pela Síndrome de Burnout na França, no ano de 2017 entrou em vigor legislação garantindo o direito à desconexão, estatuinto que toda empresa com mais de cinquenta funcionários, e, conforme a necessidade de cada caso seja possível chegar a um acordo entre as partes, podendo inclusive, o próprio empregado redigir regulamentação sobre o modo de desconexão, amparando empregados a não responderem e-mail, telefonemas mensagens ou afins de seus superiores depois do horário de expediente.

O dano existencial é uma espécie do dano extrapatrimonial, e tem como embasamento garantir ao trabalhador de dar efetivação aos seus projetos de vida, e, quando privados do lazer e da convivência com familiares e amigos, em função do excesso de trabalho não tem seus direitos fundamentais garantidos, deste modo há violação da dignidade da pessoa humana.

Teletrabalho e a Legislação de Portugal

Em Portugal, até 2003 não havia normatização específica para o teletrabalho, sendo que o teletrabalhador que se encaixasse sob esse tipo de prestação de serviço, estaria submetido ao regime legal aplicável ao contrato de um trabalho dito como comum, não havendo lei específica para tal modalidade de trabalho, ou seja, havia certa desatenção e pouca compreensão por parte da legislação portuguesa para com aqueles que faziam parte do teletrabalho. De acordo com DRAY (2002, p.274, apud, ALMEIDA, 2019, p.13) confirma que esse vácuo legislativo também tinha como pressuposto de até a falta de visibilidade na apresentação do teletrabalho no mercado de trabalho português, por ser um assunto pouco desenvolvido.

Em 16 de Julho de 2002, surgiu o Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, assinado em Bruxelas com a visão de melhorar e proteger os aspectos jurídicos dos teletrabalhadores, estabelecendo regras para que esses possam desfrutar dos mesmos direitos de outros trabalhadores de regimes alheios a eles. Sendo que essa implantação foi feita em observância aos procedimentos legais de cada país participante desse acordo, sendo que cada um alterou a legislação e até mesmo de acordos coletivos.

Assim, em 27 de agosto de 2003 foi feita a transposição do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho através da implementação da Lei nº99/2003 que veio a ser o Código de Trabalho de Portugal, onde o teletrabalho estava presente nos artigos 233 a 243. Ao longo do tempo o Código do Trabalho de Portugal passou por várias significativas mudanças, sendo a mais recente foi implementada pela Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, em que aprovou a revisão do Código de Trabalho de Portugal, em que, atualmente a regulamentação do teletrabalho está presente na Seção IX, subseção V, nos artigos 165 a 171 deste citado código.

Antes, a definição de teletrabalhador, procedia da união de dois requisitos, que seria aquele que desempenha suas atividades à distância do local de trabalho, e que tenha como meio de serviço o uso do recurso das tecnologias de informação e comunicação. Se não houvesse o preenchimento desses requisitos, tratar-se-ia de um trabalhador autônomo, que vem a ser aquele trabalhador que exerce de forma habitual e por conta própria, atividade profissional e remunerada.

O conceito atual de teletrabalho está contido no artigo 165º do atual Código de Trabalho de Portugal, onde se pode tirar também o conceito de teletrabalhador, está descrito assim:

Artigo 165.º Noção de teletrabalho Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Observando essa definição, pode-se dizer que atualmente para ser considerada uma relação de trabalho no âmbito legal em Portugal, será necessária a apresentação de três requisitos conjuntamente: prestação laboral com subordinação, ser prestado de forma habitual fora da empresa e usando recurso da tecnologia de informação e de comunicação. Importante observar que essa definição portuguesa, se assemelha com a do artigo 75-B da CLT.

Percebe-se que o legislador português deixou claro sua tentativa de proteger a relação de teletrabalho, exigindo que o contrato seja firmado de forma escrita com a identificação completa do local de lotação do teletrabalhador e vários outros itens elencados. A parte desse contrato tem a liberdade de assinar um contrato por período determinado ou podendo fazer simplesmente a título definitivo, e em situações em que houver mútuo acordo, pode esse mesmo contrato ser modificado, ou seja, este artigo prevê a faculdade do trabalhador em estar sob o regime de teletrabalho e seja formalizado por escrito. Mas, ainda sim se não houver feito por escrito, o artigo 364 do Código Civil Português: “por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, contanto que, neste último caso, a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório”.

Destarte, um contrato que prevê o teletrabalho que não for elaborado em escrito pode ser provado por uma confissão, sendo que, se não o for, o trabalhador fica sujeito ao regime do contrato de trabalho comum. Esse artigo

166 também deixa clara a exigência de identificar qual o departamento que o trabalhador submetido ao regime de teletrabalho vai ficar subordinado, assim também identificar para quem o teletrabalhador vai precisar contatar para o melhor desenvolvimento do trabalho. E vale ressaltar, o empregador tem o dever de manter o ambiente em que o teletrabalhador está executando o trabalho, fazendo a instalação dos equipamentos que serão primordiais para sua execução.

Uma breve comparação da legislação portuguesa com a atual legislação brasileira é identificada que, o legislador Português foi mais criterioso na elaboração das normas que regulamentam esse modelo de trabalho.

De tudo isso, pode-se perceber que o teletrabalho em Portugal possui maior sistematização e regulamentações do que comparado com Brasil, pois, houve nesse pouco detalhamento da matéria, tal como: pouco vislumbre da CLT para com as formas de controle do empregador, nas atividades feitas pelo teletrabalhador no trabalho subordinado, se esse controle feito de maneira remota pode ferir a privacidade do trabalhador remoto, e, havendo adoção de metas a serem batidas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de que o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior do que a suportada, além de outras questões que não foram adequadamente previstas.

Conclui-se que o Brasil deve adotar medidas urgentes de cunho legislativo nos supracitados assuntos ligados ao teletrabalho, por ter uma sociedade que está cada vez mais envolvida e dependente dos meios de comunicação, por causa do aumento da tecnologia e também pelo advento da pandemia oriunda do COVID-19, devendo desta forma, o legislador procurar dispor e amparar a relação de trabalho remoto, trazendo assim maior segurança jurídica para os dois lados.

Da Relevância do Teletrabalho na Administração Pública no Brasil

No atual século, mais precisamente nos últimos anos, vem ocorrendo cada dia mais a expansão da globalização e como resultado acontece o avanço da tecnologia nas mãos das pessoas ao redor do mundo. No Brasil, não é muito diferente, sendo as ferramentas tecnológicas usadas como um meio de manter as relações de trabalho, podendo ser facilmente identificada no teletrabalho.

As demandas sociais brasileiras se apresentam ainda mais latentes com o surgimento desse sistema tecnológico, ficando em destaque a necessidade de se realizar uma reestruturação da Administração Pública no Brasil, para organizar melhor as estruturas e processos de trabalho, para maior qualidade do atendimento ao público.

O avanço do uso de novas tecnologias presente no Brasil acarretou a implantação do processo judicial eletrônico, sendo que isso permite que as atividades administrativas possam ser executadas a qualquer tempo (dentro de prazo estipulado) e lugar, não deixando o servidor e aquele que procura pelo serviço, ficar em uma eterna espera. Apesar desse exemplo, é necessário para a efetiva aplicação do teletrabalho na administração pública no Brasil, a conservação dos seus princípios explícitos presentes no artigo 37 da Constituição Federal do Brasil, sendo que todos esses princípios elencados nesse artigo têm a ideia central de proteção das relações entre a administração pública, servidor e os cidadãos em geral, que vale também quando houver teleatendimento como meio de atendimento ou mesmo de prestação de serviço

O princípio da legalidade diz que a Administração Pública pode realizar apenas o que a lei permitir ou se ela mandar. Destarte, a administração pública tem como dever ao que a lei ordenar ou mesmo permitir. Sendo isso posto, apesar de a administração não gozar de uma lei específica sobre o teletrabalho, necessitará então desenvolver o seu trabalho seguindo as disposições contidas na Constituição, nas leis que nela caber aplicar, decretos, regulamentos, resoluções, regimentos, portarias, instruções, nas circulares e entre outros atos normativos. Dentro desse aspecto, recentemente entrou em vigor a instrução normativa nº65, de 30 de julho de 2020 que no seu escopo explica e regula alguns atos do teletrabalho da Administração Pública Federal, no qual o servidor público em teletrabalho tem que ficar disponível por telefone, responder ao correio eletrônico e comparecer presencialmente sempre que solicitado na administração. E vale ressaltar, que não vai ser todo servidor público federal que poderá optar pelo teletrabalho, se não encaixar dentro do ato normativo nº65.

Na atuação administrativa, todos aqueles que fazem parte da administração que estiverem trabalhando por teleatendimento, não poderá usar o teletrabalho como uma forma de obter interesse próprio ou de terceiros, sendo apenas usado para garantir a finalidade pública. Esse preceito está em

total consonância com o princípio da impessoalidade, para que não ocorra nenhum desvio de finalidade do daquele prescrito ao teletrabalhador executar.

O teletrabalho executado pela administração pública, também obedece ao princípio da moralidade administrativa, pois o direito do trabalho tem a necessidade de proteger combatendo as práticas ilícitas, reveladas pelo uso nocivo da tecnologia usada no teleatendimento, porque o teletrabalhador pode estar mais vulnerável aos abusos praticados pelos meios tecnológicos, que pode ser o teleassédio, devendo por outro lado, o servidor público oferecer o melhor serviço ao público de forma proba e ética. Se o teletrabalhador público não agir de forma proba, poderá ele ser responsabilizado civil e criminalmente por imoralidade administrativa, assim posto no artigo 37, §4º da Constituição Federal.

A administração pública deve agir de maneira transparente no seu dia a dia mesmo que esteja funcionando pelo modo virtual, essa ordem pode ser extraída pelo princípio da publicidade. O cidadão tem o direito de conhecer, exigir e garantir acesso às informações dos serviços prestados pela administração pública, salvo se afetar a segurança da coletividade e do Estado e o direito à intimidade. Por isso, de modo geral, os atos de um servidor público, que esteja em teletrabalho, deverão ser levados a conhecimento dos interessados, usando de meios legalmente previstos, como por exemplo, a publicação por meio digital, comunicação e citação por meio eletrônico.

Poder Judiciário vem adotando medidas em relação ao teletrabalho, exemplo é a Justiça 4.0:

O “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos” é a concretização do 4º Eixo da atual gestão do CNJ e objetiva a promoção do acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial. (CARTILHA JUSTIÇA 4.0. 2020, P.3).

Como um meio de viabilizar a eficiência e a efetividade dentro da própria instituição, o CNJ aprovou Resolução nº 345 (parágrafo único. 2020), que permite o juízo 100% digital, autorizando que “todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores.”

Com a pandemia da Covid-19, as audiências por videoconferência se tornaram uma aliada na contenção do vírus e meio indispensável para que a prestação da tutela jurisdicional não sofresse solução de continuidade.

Analizando cada um desses modelos implantados do trabalho virtual na administração pública em geral, há também de se observar o respaldo legal da vigente Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que ajuda com que o teletrabalho seja sentido por todos os profissionais e servidores públicos. Essa lei trouxe celeridade para contratações públicas, que no meio de uma pandemia é muito importante, sendo feita através do teletrabalho que no final vem protegendo o funcionário e ainda mantém a máquina pública em funcionamento.

No aspecto pós-pandemia, Aiello (2020) explica como poderá desenvolver esse cenário nos serviços em geral executados por teletrabalho, que se pode usar em analogia para administração pública, na qual para aperfeiçoar os custos ou até mesmo incentivar a atuação remota, criam condições para que os trabalhadores possam experimentar o teletrabalho, que acentuou atualmente devido ao Covid-19 e as consequências advindas dela, sendo que empresa de grande porte já vem sinalizando que após a pandemia haverá ainda políticas que preguem pelo teletrabalho.

CONCLUSÃO

Por fim, após criteriosa análise do presente tema, pode-se concluir que o teletrabalho é modalidade de trabalho que só teve aumento durante os anos e que cada vez mais empresas estão aderindo a essa forma de trabalho, acompanhado de novas tecnologias que cresceram muito nas últimas décadas.

Com o advento da pandemia ocasionada pela COVID-19, essa modalidade ganha contornos mais expressivos, visto que, pode ser colocado em prática por muitos empregadores e empregados que antes não conheciam ou evitavam esse método.

Conforme entendimentos doutrinários, jurisprudenciais e demais disposições legais elencadas para o desenvolvimento dos capítulos aqui dispostos, o modo como a sociedade moderna vem se reorganizando entre o capital e trabalho, e como vem acontecendo à adequação a essa realidade

tecnológica, percebe-se que, essa nova reorganização do trabalho apresenta muitas problemáticas pela falta de legislação mais detalhada, mas demonstra muitas oportunidades, e para aproveitar essas oportunidades deve haver uma interação entre sociedade e tecnologia, e para isso é de suma importância a atuação do Estado por meio de políticas públicas de inclusão, visto que, há partes da sociedade que são vulneráveis a esse avanço tecnológico. Portanto, deve haver um trabalho conjunto entre sociedade e Estado com programas de requalificação e aprendizado, de modo a dar apoio a esse grupo, o que deve ser pensado de forma coletiva.

Desse modo, apesar dos grandes avanços no mundo jurídico, a prática de teletrabalho ainda envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas especificidades, pois apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista vem trazendo sobre o assunto, ainda temos alguns pontos que precisam ser mais bem explicados para que não tenha divergências sobre o assunto, pois o avanço tecnológico e o teletrabalho em decorrência é um assunto de inevitável aplicação no mundo atual, e para que não ocorra retrocesso social nem insegurança jurídica nessas relações trabalhistas, é necessária a aplicação de normas, mas, de maneira limpa e eficaz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho** / Almiro Eduardo de Almeida. Valdete Souto Severo - 2. ed. - São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUMAN, Zygmunt (2001). **Modernidade Líquida**. Título Original: Liquid Modernity. Tradução: Plínio Dentzien, autorizada da edição inglesa publicada em 2000 por Polity Press, Oxford, Inglaterra. Jorge Zahar Editor, 2001.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2019

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito: Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador**. 1ª. ed. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** - Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DE MELO, Luiz Fernando, **A Regulamentação Do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista**, Itajaí, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 1998.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no brasil**. Paraná, Revista Eletrônica do TRT 9ª região, v. 7. n. 62. 2017.

OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **Direito constitucional do Trabalho e a reforma trabalhista de 2017**. Formato Livro Digital – 1ª edição.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020

AIELLO, Thaís. Home office pós-pandemia: **O teletrabalho veio para ficar? Reflexões e insights rumo ao day after. 14 maio 2020**. Disponível em: <https://www.panoramaexecutivo.com.br/home-office-pos-pandemia/>. Acesso em: 3 mar. 2021.

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. **O teletrabalho e o direito a teletrabalhar**. 2019. Dissertação (Direito - Graduação) - UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA, 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados**. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 26 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº12.551, de 15 de dezembro de 2011. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 de setembro 2020.

CNJ. Cartilha Justiça 4.0. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Cartilha_Justica_4-0_Vers%C3%A3o_Web_em_17-02-21.pdf. Acesso em: 19 mar. 2021.

CNJ. Resolução N° 345, de 9 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

DA VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Crise da Covid-19, teletrabalho, depressão e burnout**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-nov-11/veiga-covid-19-teletrabalho-depressao-burnout>. Acesso em 03 nov. 2020.

FELIPE, Luis. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas**. Disponível em: <https://intra.SERPRO.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas>. Acesso em 01/03/2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 28 out. 2020.

GOVERNO DO BRASIL. Governo federal economiza R\$ 691,9 milhões em despesas administrativas com trabalho remoto de servidores. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-691-9-milhoes-em-despesas-administrativas-com-trabalho-remoto-deservidores-1>. Acesso em: 15 set. 2020.

ISTOÉDINHEIRO. Prefeitura de SP decreta home office definitivo. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/prefeitura-de-sp-decreta-home-office-definitivo/>. Acesso em: 1 mar. 2021.

JUSBRASIL. Tribunal Superior do Trabalho TST. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/754880631/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104553920175030060/inteiro-teor-754880682>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MAGELA Melo, Geraldo. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MIGALHAS. CNJ aprova proposta para tribunais atuarem de modo 100% digital. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/334525/cnj-aprova-proposta-para-tribunais-atuarem-de-modo-100--digital>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MATIAS, PEREIRA, José. **A adoção do teletrabalho na Administração**. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas>. Acesso em: 04 de março de 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34° ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

OIT.C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

PHILBECK, Thomas. **O trabalho na quarta revolução industrial**. Disponível em: <https://youtu.be/7IDuGMD1Oec>. Acesso em: 15 out. 2020.

PIRES FUNCATO, Denise. **Saúde, Higiene e segurança no Teletrabalho**: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade humana trabalhadora. Disponível em: <https://docplayer.com.br/8950684-Saude-higiene-e-seguranca-no-teletrabalhoreflexoes-e-dilemas-no-contexto-da-dignidade-da-pessoa-humana-trabalhadora.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.

PORTUGAL. Código do Trabalho Português. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/> Acesso em: 17 fev. 2021.

TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf. Acesso em: 27 fev. 2021.