



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO  
CURSO DE DIREITO**

**FRANCISCA SERGILENE VASCONCELOS FERREIRA**

**O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: SEUS REFLEXOS AO  
DIREITO À DESCONEXÃO**

**FORTALEZA**

**2022**

FRANCISCA SERGILENE VASCONCELOS FERREIRA

O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: SEUS REFLEXOS AO  
DIREITO À DESCONEXÃO

Artigo de TCC apresentado ao curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup>M.<sup>a</sup>Rayane Araújo Castelo Branco Rayol.

FORTALEZA

2022

FRANCISCA SERGILENE VASCONCELOS FERREIRA

O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: SEUS REFLEXOS AO  
DIREITO À DESCONEXÃO

Artigo de TCC apresentado no dia 15 de junho de 2022 ao curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Fametro - Unifametro, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup>M.<sup>a</sup> Rayane Araújo Castelo Branco Rayol  
Orientadora – Centro Universitário Fametro – Unifametro

---

Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Maria Neurilane Viana Nogueira  
Membro – Centro Universitário Fametro – Unifametro

---

Prof.<sup>o</sup> M<sup>o</sup> Carlos Francisco Lopes Melo  
Membro – Centro Universitário Fametro – Unifametro

*Este trabalho é dedicado aos meus pais, pois é graças a eles, e ao amor e desejo de proporcionar o melhor que hoje posso concluir o meu curso.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus primeiramente por sustentar até aqui o meu sonho, a nossa Senhora de Fátima a qual eu tenho grande apreço e devoção, que muito me auxiliou nos momentos de dificuldade ao decorrer deste curso.

Aos meus pais e irmãos, em especial minha irmã há quem muito amo, meu noivo e a todos de minha família que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este curso.

# O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: REFLEXOS AO DIREITO À DESCONEXÃO

Francisca Sergilene Vasconcelos Ferreira<sup>1</sup>

Rayane Araújo Castelo Branco Rayol<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo abordar aspectos relacionados ao teletrabalho na pandemia da covid-19, abordando, em específico, como o direito à desconexão do empregado foi impactado pelo trabalho repetitivo e excessivo nessa modalidade. Busca-se entender como a evolução tecnológica interveio nas relações de trabalho antes e durante na pandemia do novo coronavírus, para o trabalhador em *home office*. Para tanto, se fez necessário estudar e entender como se caracteriza o instrumento do teletrabalho na legislação e doutrina trabalhista e como essa modalidade ficou regulamentada após a pandemia da covid-19, bem como definir o conceito do direito à desconexão do trabalhador, investigando como os tribunais trabalhistas brasileiros têm se posicionado acerca do seu reconhecimento nas relações de trabalho. Por fim, averigua se houve prejuízos sociais e pessoais ocasionados pela pandemia do covid-19 que afetaram diretamente o direito à desconexão no teletrabalho. A metodologia utilizada encaixa-se como bibliográfica e documental, com base na literatura jurídica, como doutrinas, artigos científicos, jurisprudência, leis e dados oficiais, consistindo no método dedutivo. A abordagem é qualitativa, elaborando uma análise crítica quando a sua interpretação dos dados abordados.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Direito à desconexão. Covid-19.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito pelo Centro Universitário Fametro – Unifametro.

<sup>2</sup> Prof.<sup>a</sup> Orientadora do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro

## 1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro resguarda de maneira harmoniosa o teletrabalho. Embora a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) sempre tivesse estabelecido a ausência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, foi somente com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) que o teletrabalho ganhou contornos expressos na legislação, a qual dispôs expressamente sobre as condições para o seu exercício válido. Essa modalidade de trabalho já vem sendo implementada em algumas empresas ao longo dos anos, possibilitando oportunidades de emprego com maior acesso, bem como resoluções mais efetivas nas suas práticas laborais, sem a necessidade de dispor o local para execução, trazendo assim muitos benefícios ao empregador e acessibilidade de trabalho ao empregado.

Com o surgimento do novo coronavírus no Brasil, sua rápida proliferação e contágio, o Estado entrou em calamidade pública, fazendo com que houvesse o isolamento social e uma grande crise econômica, a qual assola o mundo até os dias de hoje. Ocorre que, em virtude dos decretos estaduais em nosso país, muitas empresas tiveram que fechar suas portas ou enviar seus empregados para laborarem em casa, conseqüentemente, tornando o teletrabalho a modalidade mais adotada pelos empregadores na prestação de serviços.

Nesse contexto, também é relevante ressaltar que, no alto índice de contágio do vírus, o Governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) 927/2020, que dispôs acerca do isolamento social, bem como sobre o teletrabalho, flexibilizando as condições para sua implementação. Essa modalidade dispõe sobre o empregado executar suas funções em sua casa, dispondo para si de um local de trabalho, ficando à disposição do empregador.

Ao analisar o teletrabalho, mais precisamente o empregado que presta tal serviço em *home office*, consegue-se visualizar que, por executar suas funções em casa, acaba tendo maior tempo para concluir suas tarefas, diferentemente do que acontece no ambiente laboral físico da empresa. Ocorre que, ficando à disposição do empregador nessa modalidade, ele acaba, muitas vezes, por extrapolar a jornada

de trabalho que desempenharia no ambiente laboral, acarretando inúmeros problemas de saúde, de ordem física e psicológica.

O direito à desconexão relaciona-se com o fato do trabalhador se desconectar de seus serviços profissionais a fim de usufruir o seu período de folga como quiser, com tempo para o convívio social e para o lazer. Tal direito tem sido questionado e muito problematizado pelo teor da sua manifestação, uma vez que visa o direito de descanso do empregado, este que muito lutou para que dispusesse de uma proteção a fim de lhe resguardar seus direitos e garantias. Acerca disso, a ausência da desconexão laboral tem acarretado sérios problemas aos empregados, tanto nas relações sociais bem como nas relações familiares e pessoais, sendo bastante comum a sua mácula no teletrabalho, em razão da ausência de contornos de fiscalização das horas trabalhadas na maioria dos casos.

Diante de tal situação, a presente pesquisa busca responder aos seguintes questionamentos: em que consiste o teletrabalho e como ele é amparado pelo ordenamento jurídico? O que se entende por direito à desconexão e qual sua aplicabilidade nos tribunais trabalhistas brasileiros? Por fim, quais foram os prejuízos sociais e pessoais ocasionados pela pandemia do COVID-19 ao direito à desconexão no teletrabalho?

Nesse sentido, essa pesquisa tem como objetivo geral investigar de que maneira a pandemia da COVID-19 impactou o direito à desconexão do teletrabalhador e quais foram os possíveis prejuízos sociais gerados. Nessatoada, na tentativa de alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: entender como se caracteriza o instrumento do teletrabalho na legislação e doutrina trabalhista e como essa modalidade ficou regulamentada após a pandemia da covid-19; definir o conceito do direito à desconexão do trabalhador, investigando como os tribunais trabalhistas brasileiros têm se posicionado acerca do seu reconhecimento nas relações de trabalho; e averiguar se houve prejuízos sociais e pessoais ocasionados pela pandemia do COVID-19 no direito à desconexão do teletrabalhor.

Partindo da premissa de que grande parte da população brasileira passou a utilizar essa modalidade após o início da pandemia do covid-19, e, considerando a realidade vigente, onde ainda estamos convivendo com uma doença pandêmica que assolou o mundo, muitas empresas optam, até hoje, pelo teletrabalho. Assim, a presente pesquisa justifica-se ante sua atualidade e urgência, eis que reside na



necessidade de verificar possível prejuízo ao direito à desconexão do teletrabalhador, bem como uma análise aos tribunais resguardando esse direito.

Nessa senda, o presente estudo mostra-se importante para o estudante de Direito e para a sociedade, que precisa compreender o papel regulatório do direito à desconexão no teletrabalho, assim como para a comunidade jurídica, de modo que possa exigir das empresas a garantia dos direitos dos trabalhadores, eis que a modalidade do teletrabalho tende a existir cada vez mais no mercado.

O traçado metodológico desse estudo conjugou a pesquisa doutrinária (bibliográfica) em fontes secundárias impressas e virtuais como livros, artigos, revistas acadêmicas e monografias, com a pesquisa legal (documental) na legislação pertinente e nas resoluções normativas disponibilizadas no portal da ANS, bem como na análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), visando coletar o maior volume de dados possíveis para alcançar o aprofundamento e embasamento jurídico e técnico sobre o tema. O método adotado foi o dedutivo, partindo-se das disposições gerais da doutrina, da legislação e da Medida Provisória 927/2020.

## **2 O TELETRABALHO: HISTÓRICO E REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA**

O teletrabalho surgiu objetivando suprir uma necessidade ocasionada pelo avanço tecnológico da sociedade e do trabalho, sobretudo ante a necessidade de redução de custo pelas empresas, ganhando, em nosso país, maior evidência e contornos jurídicos com a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), haja vista que o texto determinou regras para essa modalidade de trabalho, garantindo maior proteção para ambas as partes da relação, exigindo a elaboração de um contrato escrito e bem definido para esse fim.

Além disso, ficou estabelecida a necessidade de o empregador instruir, de forma expressa e ostensiva, o empregado a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho. A definição da responsabilidade custos do trabalho em *home Office* deve vir em contrato, a ser estipulado pelas partes. Ademais, definiu-se a desnecessidade do controle de jornada para essa modalidade, como regra.

Contudo, se faz necessária uma pequena digressão histórica para entender como essa modalidade surgiu e vem crescendo ao longo do tempo.

## 2.1 Evolução histórica

O Direito do trabalho é um dos ramos do direito que trata e estuda as relações de trabalho, com o fim de regulamentar tal relação, baseando-se em princípios e leis. Com o avanço das tecnologias, muitas mudanças surgiram, e, com isso, consegue-se visualizar sua evolução histórica, que, com muita luta, passou a ter seu espaço. Acerca do Trabalho, a segundo Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 03) entende que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos). (CASSAR, 2014, p. 03)

O trabalho pode ser considerado como uma realização da ação humana para uma determinada finalidade. Com base nisso, é de suma importância pontuar as inúmeras evoluções históricas acerca deste, pois, durante anos, pessoas lutaram para que, por fim, houvesse a regulamentação das relações trabalhistas.

Nessa premissa, surgiu a primeira forma de trabalho, tendo início no período feudal<sup>3</sup>, que foi a escravidão. Esta não chegou a ser titulada como trabalho, já que os escravos eram tidos como objetos, propriedades dos senhores feudais, e não possuíam qualquer direito. Eles viviam em regime obrigatório e muito castigo, pois estavam excessivamente vinculados à subordinação do seu senhor.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 102):

(...) nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justabalhista. (DELGADO, 2013, p. 102):

---

<sup>3</sup>Forma de organização social e econômica instituída na Europa Ocidental entre os séculos V e XV, baseando-se em grandes propriedades de terra que pertencia aos senhores feudais e a mão de obra escrava.

No Brasil, com a Lei 3.353/88, mais conhecida como Lei Área<sup>4</sup>, iniciaram-se, mesmo que de forma indireta, as leis trabalhistas, pois, por meio da abolição dos escravos, abriu-se um espaço acerca desta temática, algo que no período feudal jamais poderia ser cogitado, dando aos escravos o direito de liberdade. Algo que era subjetivo tão somente aos seus senhores, aos poucos foi tomando forma.

Após a escravidão, outras formas de trabalhos foram surgindo, tais como a servidão, uma espécie de escravidão mais branda, onde os indivíduos eram obrigados a prestar serviços aos seus senhores para sempre, e a locação, onde lhes eram cedidos uma local para morar e terreno para trabalhar. Todavia não eram suas a propriedades.

Com o surgimento da indústria e a expansão do comércio, iniciou-se de fato o Direito do trabalho, advindo da Revolução Industrial<sup>5</sup>. Isso porque houve a substituição do trabalho escravo, servo e locação pelo trabalho assalariado, onde o trabalhador passa a ser remunerado pelos serviços prestados, regulando mesmo que minimamente o direito trabalhista. Acerca disso, vejamos o que Sergio Pinto Martins (2015, p. 18) entende:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas. (MARTINS, 2015, p. 18)

A Primeira Revolução Industrial se deu pela industrialização e transformação do cenário econômico, uma vez que se iniciou o trabalho com máquinas. A Segunda Revolução Industrial foi a locomoção, dando oportunidade de circulação do comércio, fazendo que os produtos pudessem chegar em outros locais, surgindo, daí, novas fontes de energias e produção. A Terceira Revolução Industrial se deu no desenvolvimento tecnológico no campo científico, envolvendo a robótica, genéticas, telecomunicação e outras frentes. Já a Quarta Revolução Industrial (a mais atual) foi marcada pelo surgimento de novas tecnologias como *Internet*, *smartphones*, redes sociais, inteligência artificial, entre outras.

A Quarta Revolução Industrial trouxe para o âmbito das relações laborais a implementação de nova forma de trabalhar, com novos processos de produção, bem

---

<sup>4</sup>Foi a lei sancionada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888 que aboliu a escravidão no Brasil

<sup>5</sup>Período de desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, causando grandes transformações no mundo.

como novos locais de trabalho com inúmeras atualizações. Houve então a regulamentação acerca da temática, a fim de resguardar os direitos e garantias do trabalhador.

Com a grande evolução da tecnologia e as realizações de trabalho fora do ambiente laboral, houve então a necessidade de alteração expressa da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a fim de regulamentar e proteger a relação de trabalho nessa modalidade. Os avanços tecnológicos advindos da Quarta Revolução Industrial possibilitaram que a sociedade e o mercado de trabalho ampliassem o acesso à informação e comunicação, exigindo-se, com isso, uma constante alteração do Direito, uma vez que tais tecnologias vivem em constantes transformações.

A fim de resguardar a dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal de 1988 deliberou acerca dos direitos fundamentais, estabelecendo os direitos e garantias individuais e coletivas. Dessa maneira, “pela constitucionalização dos direitos, em especial o da dignidade da pessoa humana, pretendeu-se colocar os direitos do homem a salvo da ação destrutiva do próprio homem”(GOLDSCHMIDT, 2009, p. 66). Por sua vez, o artigo 7º da Constituição Federal destaca os direitos fundamentais do trabalhador, que devem ser respeitados a fim de que o trabalho cumpra uma de suas funções na sociedade, que é a dignificação do ser humano.

Nas relações laborais, os avanços atuais alteraram a produção, execução, formas e locais de trabalho, exigindo-se do mercado determinações diferentes daquelas previstas na época em que a CLT foi criada. Assim, a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) consagrou em seus artigos 75-A a 75-E, a temática do teletrabalho.

A viabilidade do teletrabalho é trazer ao trabalhador o seu trabalho, que teve início um pouco antes da era digital, pois entre a segunda e a terceira revolução industrial havia a necessidade de troca de informações e execuções, fazendo assim a comunicação laboral. Nesse mesmo sentido, vejamos o que Carla Jardim (2003, p. 38) discorre:

O teletrabalho, na realidade, foi iniciado quando não existia o computador pessoal nem a massificação da internet. Nas décadas de 60 e 70, quando o teletrabalho despertou a atenção da sociedade, ele era realizado de outro modo- utilização de facsímile, correio, telefone convencional, telex e telégrafo. O slogan “levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao local de trabalho” foi extremamente tomado ao pé da letra. O teletrabalho apresenta, assim, uma variedade de características heterogêneas e, no futuro, um desenvolvimento maior irá dar um melhor sentido aos termos teleworking e telecommuting cunhados por Jack Nilles. (JARDIM, 2003, p. 38)

Desse modo, conseguimos visualizar que o teletrabalho é uma modalidade que surgiu com os avanços tecnológicos e veio para ser implementado e se perpetuar nas relações laborais. Por se tratar de algo que vive em constante mudança, é também uma modalidade que precisa sempre de aperfeiçoamento da sua regulamentação.

## **2.2 Conceito e mudanças da Reforma Trabalhista de 2017**

A origem da palavra teletrabalho adveio da junção de tele, que é uma palavra grega que significa “à distância”, com o trabalho, prestação de serviço, ou seja, teletrabalho é uma prestação de serviço à distância. Com o advento das novas revoluções industriais, iniciou-se tal modalidade, que nada mais é do que a forma de trabalho executado fora do ambiente empresarial. A OIT<sup>6</sup> o conceitua da mesma maneira em que Francisco das C. Lima Filho (2012, p. 34) define-o:

[...] o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação. (FILHO, 2012, p. 34)

Portanto, antes mesmo da aplicabilidade dessa modalidade em lei, já era possível visualizar a execução deste serviço, tendo em vista que muitos trabalhadores realizavam suas atividades laborais na sua residência. Desde modo, é possível visualizar que o teletrabalho já existia antes mesmo do surgimento das grandes tecnologias. Nessa mesma linha, conseguimos também visualizar essa modalidade antes da reforma trabalhista, uma vez que a própria CLT já previa, em seu artigo 6º, o seguinte:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, 1943)

---

<sup>6</sup>Organização Internacional do Trabalho.

Todavia, tanto as relações laborais bem como o próprio texto trabalhista ao longo do tempo necessitaram de adequação, tendo em vista o grande impacto social da Quarta Revolução Industrial, na qual qualquer cidadão poderia realizar seu trabalho, desde que tenha acesso ao meio de comunicação interligado a *Internet*. O autor Carlos Leite (2020, p. 334), define o teletrabalho como:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Com o passar dos anos e o aumento da execução dessa modalidade, adveio a Lei 12.551/2011, que alterou o a redação do artigo 6º da CLT e inseriu o parágrafo único, tratando acerca da dos meios telemáticos e informatizados, *in verbis*:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado eo realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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.

Desse modo, conseguimos visualizar que anteriormente, para aplicação do art. 6º da CLT, era irrelevante o local da prestação de serviços para configurar o vínculo de emprego. Em contrapartida, a Lei nº 12.511/2011 não só estabeleceu o trabalho a distância, como também pontuou meios de controle e comando. Acerca disso, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) define teletrabalho como todo e qualquer trabalho que possa ser executado fora do local tradicional, ou seja, à distância, vinculado apenas à tecnologia da comunicação e informação, por meio de *smartphones*, computadores, *notebooks*. Desse modo, basta que o empregado tenha acesso à *Internet* para que passe a executar as funções que lhes são atribuídas.

Sendo assim, houve a necessidade de nova regulamentação a fim de sanar as lacunas pertinentes dessa modalidade. Com a reforma trabalhista, foi possível trazer um contexto legal, estabelecendo-se condições para sua execução, trazendo assim, uma segurança jurídica maior tanto ao teletrabalhador como ao empregador,

abrindo-se, então, o Capítulo II – A, artigo 75-B e seguintes da Consolidação das Leis de Trabalho, a seguir expostos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º: O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º: O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º: Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º: O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 5º: O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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 em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º: Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º: Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º: Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º: Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

É de suma importância esclarecer quanto aos direitos e deveres dos trabalhadores subordinados a essa modalidade, pois, mesmo que o teletrabalho compareça de forma eventual em seu ambiente laboral, não ficará descaracterizado tal regime, tendo em vista que a regulamentação prevê que tal trabalho deve ser preponderantemente fora das dependências do empregador, permanecendo a

modalidade de teletrabalho caso eventualmente tenha que comparecer na sede física da empresa. Neste sentido, vejamos o que diz José Cairo Jr. (2018, p.398):

Portanto, a prestação de serviço fora dos limites geográficos das instalações empresariais constitui o elemento topográfico ou espacial da relação de emprego especial denominada de teletrabalho. Nota-se que o fato de o teletrabalhador comparecer no estabelecimento empresarial para executar determinadas atividades específicas que exigem sua presença física, não descaracteriza o teletrabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2018, p.398)

O Art.75 – C, por sua vez, prevê a regulamentação acerca do contrato expresso para prestação de serviço, determinando a forma a ser realizada e as condições de alteração do regime. Vejamos:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 1º: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º: Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º: O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

A contratação nessa modalidade precisa atender os requisitos mínimos, que é algo formal e concreto, pois deverá constar expressamente no contrato de trabalho do teletrabalhador a modalidade, não sendo mais possível a aplicação anterior de contratação tácita ou verbal. Os parágrafos acima tratam acerca do processo de alteração de regime, que deve ser registrado em um aditivo, devendo ambas as partes acordarem no caso de alteração entre regime presencial e de teletrabalho, bem como a alteração por parte do empregador de forma unilateral no caso de alteração entre o teletrabalho e o regime presencial, respeitando apenas o período previsto em lei.

Quanto ao art. 75 – D e seu parágrafo único, estes dispõem acerca aquisição e manutenção equipamentos tecnológicos, entre outros fornecimentos para a execução do serviço a ser prestado. Vejamos:



Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Esse artigo prevê que as responsabilidades dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura deverão ser previstas no contrato de trabalho, podendo ser de qualquer dos dois tais ônus, e, em casos do trabalhador ser o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento, não será tal despesa incorporada ao salário, tendo este que apresentar recibos ao empregador para posterior reembolso, se for o caso. Ora, o presente artigo aduz ao princípio da alteridade, que prevê todos os riscos penitentes a empresa serem suportados pelo empregador. Neste mesmo sentido, vejamos o Enunciado nº 70 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

**TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS.** O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 20 da CLT à luz dos artigos 10, IV, 50, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado Aglutinado no 1 da Comissão 6).

O Art. 75-E dispõe acerca do meio de ambiente laboral, a fim de que o empregador disponha ao empregado precauções acerca doenças e acidentes do trabalho a fim de evitá-los:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Acerca disto, as instruções acerca das doenças e acidente do trabalho ao empregado que trabalha na modalidade de teletrabalho deverão ser realizadas de

maneira expressa, uma vez que tal trabalhador encontra-se em sua residência, tornando difícil o controle de risco na atividade laborativa.

Por fim, o art. 75-F, que dispõe acerca da prioridade nas atividades que possam ser executadas por trabalho remoto:

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Anteriormente, esta prioridade não era prevista, sendo trazida ao ordenamento jurídico pela nova regulamentação da Medida Provisória nº 1.108/2022, que trata acerca dessa temática com maior acessibilidade e informação.

Nessa mesma linha, a reforma também trouxe referências sobre o teletrabalho no artigo 62, III que trata da ausência de necessidade de controle da jornada de trabalho dessa modalidade, etambém no artigo 611-A, VIII, que permite que as convenções e acordos coletivos possam dispor sobre aspectos dessa prestação de serviço.

No que tange às classificações do teletrabalho, este vem ganhando, dia após dia, novas qualificações:

No domicílio – teletrabalho em casa (o trabalho é desenvolvido “em” “a partir” de casa do trabalhador).

Móvel – teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenha (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Neste caso, o trabalhador utiliza diariamente Tecnologias de Informação e Comunicação a fim de se manter ligado à empresa.

Deslocalizado – teletrabalho realizado para empresas estrangeiras. Telecentro ou *telecottage* – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com a mesma função ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal.

Hotelling – quando as atividades profissionais se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa (ARAÚJO, 2002, p. 17).

Deste modo, com os fundamentos expostos, conseguimos visualizar a evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico, sobretudo aquela advinda da reforma trabalhista.

### 2.3 A pandemia do covid-19 e seu impacto no teletrabalho: MP 927/2020.

O Direito vive em constante alteração. Com o Direito do Trabalho não poderia ser diferente, uma vez que essas alterações estão interligadas com as mudanças que ocorrem na sociedade. Como vimos nos tópicos anteriores, o Direito do Trabalho regulamenta as relações laborais, que, conseqüentemente, estão vinculadas à economia e à sociedade.

A pandemia do Covid-19 impactou diretamente as relações laborais<sup>7</sup>. Com a rápida proliferação e contágio do vírus, o Estado entrou em calamidade pública, de modo que se fez necessário isolamento social, a fim de preservar a vida em sociedade. Ocorre que, por meio desse isolamento, quase todas as empresas foram obrigadas a parar suas atividades, gerando impacto diretamente na economia do país. Além disso, Lopes e Santos (2020, p.74), complementam:

(...) visando proteger a coletividade, impôs o isolamento social e a quarentena a fim de conter o surto do novel vírus e o colapso dos serviços da saúde, muitos setores tiveram que reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade economia, o que, jungido à redução do consumo, ocasionou desastrosos impactos nas relações laborais. (LOPES; SANTOS, 2020, p.74),

Assim, de forma imediata e emergencial, com o intuito de preservar a vida do trabalhador, a economia e as relações laborais, foi editada a Medida Provisória 927/2020<sup>8</sup>, com o propósito de flexibilizar diversos institutos do direito do trabalho para solucionar impasses trabalhistas, como a flexibilização da instituição das férias coletivas, antecipação das férias individuais e feriados, deferimento do pagamento do FGTS e, foco desse estudo, a flexibilização da instituição do regime do teletrabalho.

A Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020), no bojo de suas atribuições, autorizou o regime de trabalho mediante o teletrabalho, conforme artigo 3, inciso I, que assim dispôs:

---

<sup>7</sup>Frisa-se que cerca de 600 mil empresas fecharam as portas durante este intervalo de dois anos durante a Pandemia da Covid-19 (NADER,2021).

<sup>8</sup>Em 22.03.2020 foi publicada a Medida Provisória MP 927/2020, que estabeleceu as medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020 77 econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I – o teletrabalho;

(...)

Partindo-se dessa regulamentação, muitas empresas adotaram a modalidade do teletrabalho, tanto para manter sua funcionalidade, como também para manter o trabalhador em vínculo laboral. Nesse viés, essa modalidade tem como objetivo melhorar as condições deste, afim de que ele possa usufruir melhor da sua jornada laboral, bem como seus projetos pessoais, visando sua qualidade de vida. Todavia, Ursula Huws (2009, p. 53) entende que:

[...] já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entrada e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários e etc.) bem como na exposição há vários riscos de saúde e de segurança. O computador doméstico desempenha um papel interessante e ambíguo nisso tudo, já que é um instrumento tanto de produção quanto de reprodução, é usado tanto para fazer encomendas na mercearia ou para a lição de casa das crianças quanto para o trabalho em si. (HUWS, 2009, p. 53)

O teletrabalho a luz da pandemia, trouxe oportunidade de permanência laboral aos trabalhadores, tendo em vista o índice de desemprego, bem como o fechamento em massa das empresas. Sendo assim, a Medida Provisória 927/2020 trouxe algumas flexibilizações dessa modalidade, senão vejamos:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do **caput** do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 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.

Vejamos que a MP trouxe a mesma possibilidade de alteração da modalidade prevista da CLT. Todavia flexibilizou a dependência do acordo individual e coletivo, podendo este alterar a modalidade de presencial para teletrabalho independentemente do acordo. Trouxe também a definição acerca deste último de maneira complexa, bem como dos serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador. Sinalizou sobre a comunicação da mudança da modalidade, e da aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como infraestrutura custeada pelo empregador. É válido também ressaltar que a MP trouxe também a flexibilidade aos estagiários e aprendizes para esta modalidade, conforme art. 5º da referida medida.

A MP 927/2020 perdeu sua vigência atualmente. Todavia, aos que a utilizaram durante sua permanência, esta continuou surtindo efeitos até o fim do período de calamidade pública. Enquanto isso, a MP 936/2020 foi convertida na lei 14.020/2020<sup>9</sup> e trouxe em seu bojo alguns dispositivos que versam sobre a redução de jornadas de trabalho e suspensão de contratos de trabalho. Acerca disso, Vailon

---

<sup>9</sup>Dispõe acerca de medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus.

e Vieira (2020, p.99) entendem que a MP 927 e a 936/2020 apresentam grandes controvérsias no que consiste a CLT, vejamos:

Ambas as MP fazem menção à possibilidade de aplicar as mesmas medidas por meio de acordo coletivo e preveem à atuação e fiscalização sindical. Entretanto, é nítida a preferência pelo acordo individual, que contrariando a legislação trabalhista ordinária –especialmente a CLT – ganha contornos prevalentes. Assim, coloca-se a negociação coletiva em segundo plano, privilegiando a tratativa direta entre empregador e trabalhador. (VAILON; VIEIRA, 2020, p.99)

Nesse contexto, conseguimos visualizar que, mesmo essa modalidade sendo regulamentada, ainda assim não consegue surtir os efeitos necessários, uma vez que sua regulamentação trata tão somente da modalidade propriamente dita, ao invés de regulamentar as ações regentes a ela. O teletrabalho nada mais é do que um trabalho realizado fora das dependências do empregador, onde o teletrabalhador dispõe de todo o ônus que se tem em um ambiente empresarial para si. Tal modalidade foi possibilitada com os avanços tecnológicos, como bem pontuados nos tópicos anteriores. Ocorre que tal evolução acarreta também consequências negativas nas relações laborais, sobretudo no que concerne à educação, saúde, liberdade e privacidade do trabalhador, pois muitas vezes acontece a mistura do ambiente privado com o profissional, fazendo com que o empregado fique disponível a qualquer tempo, maculando sua vida pessoal, familiar e social, tendo um ritmo laboral acelerado.

Isso acarreta numa lesão aos direitos fundamentais do trabalhador, devidamente amparados pela Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, o direito a saúde, ao lazer, à liberdade, privacidade, entre tantos outros. O direito à desconexão do ambiente laboral consiste em permitir ao trabalhador tempo necessário para se recuperar psicologicamente e fisicamente para sua próxima jornada de trabalho.

### **3 O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Como bem vislumbrado nos tópicos anteriores, as revoluções industriais geraram o avanço das grandes tecnologias, produzindo uma grande massa no capitalismo, que, por sua vez, gerava inúmeros consumidores, tendo assim a

extrema necessidade de aumento de mão de obra laboral para maior captação de clientes; por outro viés, essa mão de obra era cada vez mais barata, um tanto que escravista, sem as condições mínimas para o bom exercício laboral. O trabalhador não é uma máquina para executar suas tarefas de maneira ininterrupta (OLIVEIRA NETO, 2018), por isso, muito lutou para que seus direitos e garantias fossem alcançados à categoria de direito fundamental.

O direito à desconexão nada mais é do que o período em que o empregado pode usufruir o tempo do não trabalho, da não conexão, e se dedicar, conseqüentemente, às suas atividades pessoais e de sua família, ter tempo livre para si, para sua boa saúde sociológica e física. O direito à desconexão, por não ter uma lei específica e ser objeto de grande polêmica, está ligado diretamente com a Constituição Federal, uma vez que esta trata da dignidade da pessoa humana como um direito fundamental, resguardando a saúde, educação, lazer e a vida privada a fim de preservar a cidadania<sup>10</sup>. Sendo assim, o direito à desconexão consiste na desconexão laboral do empregado na sua jornada de trabalho. Sobre o direito à desconexão, evidencia Ferreira (2019, p. 220) que:

[...] é uma questão filosófica e cultural, que se traduz no tempo que o ser humano tem além do trabalho, tempo para entretenimento, para usufruir de sua existência, para desfrutar da convivência familiar e social, para desenvolver as atividades que deseja, como, por exemplo, praticar esportes ou fazer teatro, pintura, música. (FERREIRA, 2019, p. 220).

Contudo, analisaremos a seguir, os efeitos causados no trabalhador que não usufrui do seu direito à desconexão, bem como as conseqüências de sua transgressão, através de uma análise estatística, principiológica e jurisprudencial.

### **3.1 Efeitos na saúde do trabalhador: indenização por dano existencial**

Frisa-se que o Brasil, em Setembro de 2020, registrou a marca de 13,5 milhões de desempregados, cerca de 3,4 milhões a mais que o registrado em Maio desse mesmo ano. Isso representa um aumento de 33,1% apenas em quatro meses (SILVEIRA, 2020). Esses dados foram coletados no início do período pandêmico, o

---

<sup>10</sup>CAPÍTULO I, **DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS**, Art. 5º, CF/88.

que assustou e permanece assustando a classe trabalhadora. Desse modo, o teletrabalho, que muitas das vezes é um pai de família, tendo grandes responsabilidades perante sua sociedade, permanece cada vez mais em conexão profunda com o ambiente laboral, executando suas respectivas demandas a tempo integral e, conseqüentemente, ferindo diretamente seu direito à desconexão.

Analisando a atual situação desse direito no teletrabalho, vislumbra-se cada vez mais a necessidade de sua aplicação, uma vez que tal direito visa resguardar tão somente um direito anteriormente instituído e que, infelizmente, não surte os efeitos desejados. Existem algumas lacunas no que se refere ao tempo e a aplicabilidade desse direito. Contudo, grandes evoluções acontecem, como no Direito do Trabalho, que antes não previa o teletrabalho, e agora passa a prever tal modalidade. Acerca disso, Roberta Scalzilli (2020) é bem cirúrgica em sua definição:

Não há mais como retroceder à tecnologia; no entanto, o futuro não precisa, necessariamente, significar o desmonte dos direitos trabalhistas, conquistados ao longo dos anos. As inovações devem ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão. (SCALZILLI, 2020, p. 49)

Dessa forma, o direito à desconexão passa a ser um direito que se vê bastante ligado a essa modalidade, uma vez que é interligado com a norma constitucional que prevê ao trabalhador o direito do não trabalho, tendo a necessidade de desconexão para atribuições de sua vida social e lazer. Usurpar esse direito é transgredir diretamente a integridade física e emocional do empregado, frustrando seus planos de vida, gerando a este o dano existencial. Segundo Ferreira (2019, p. 222):

Os institutos criados pelo direito laboral existem exatamente para equilibrar a relação existente entre a vida e o trabalho das pessoas, permitindo que essas pessoas tenham qualidade de vida satisfatória. São exemplos de institutos que tentam conciliar esses dois direitos fundamentais (vida-trabalho): a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, as férias etc. A hiperexploração do trabalhador com o desrespeito a esses direitos causa um prejuízo à saúde do trabalhador e, também, o impede de desfrutar dos prazeres de sua própria existência, de ordem biológica, econômica, cultural e social, o que usualmente vem sendo denominado pela doutrina e jurisprudência como dano existencial. (FERREIRA, 2019, p. 222)



Nesse viés, conseguimos visualizar que o dano existencial acontece quando o empregador impossibilita o empregado de bem viver sua vida em sociedade, imputando-lhe trabalho a todo o momento e impedindo que possa exercer seus direitos básicos de descanso e lazer. Nesse mesmo sentido, Frota (2013, p. 63) aduz:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta a vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). (FROTA 2013, p. 63)

Desse modo, o dano existencial se dá pela privação por parte do empregador de não permitir que o empregado possa usufruir seus projetos de vida; o exercício de atividade laboral não pode restringir o direito à desconexão. Em uma ampla definição, vejamos o que André Molina (2020), diz:

Em atividade conceitual, o jurista pode definir dano como a repercussão da violação a um interesse jurídico protegido. A violação repercute sobre a vítima atingindo seus interesses patrimoniais ou extrapatrimoniais, independentemente do objeto violado, seguindo que há violação de uma coisa, mas com repercussões patrimoniais e extrapatrimoniais, como pode haver violação do ser humano, com ambas as repercussões. Dessa premissa segue que não se define o gênero dos danos em função de quem é atingido pela violação – coisa ou pessoa –, mas as repercussões sobre a vítima, as quais podem alcançar ambos os gêneros a partir de um único ato ilícito experimentado. (MOLINA 2020,p. 35)

Diferentemente do que é previsto no Código Civil, que, para que haja o dano existencial, basta que preencha os três requisitos, quais são: ato ilícito, prejuízo da parte e nexo de causalidade, no Direito do Trabalho é necessário ainda que haja a usurpação no exercício laboral, gerando prejuízo a dignidade da pessoa humana. Uma vez existindo, portanto, esses quatro requisitos, poderá o empregado ingressar com reclamação trabalhista requerendo indenização por dano existencial (dano extrapatrimonial) ao empregador.

### **3.2 Aplicabilidade nos Tribunais Trabalhistas Brasileiros.**

O direito à desconexão trata-se de um direito que não possui uma previsão legal, mas que advém das evoluções tecnológicas da informação e comunicação e seus prejuízos concretos nas relações trabalhistas, bem como da construção jurisprudencial e doutrinária. Em que pese tratar-se de um tema um tanto quanto novo, o direito à desconexão do trabalhador já gerava há um tempo questionamentos e necessidade de estudos, a fim de aprofundar-se acerca do tema e gerar garantias futuras. Nesse viés, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 296) diz que:

(...) a pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante na vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar. (MAIOR, 2003, p. 296)

Fato é que, logo após a Terceira Revolução Industrial, com a criação da *Internet* e os meios de comunicação interligados a ela, houve, de fato, a hiperconexão laboral, pois o trabalhador se viu extremamente em conexão 24 horas, onde seus *smartphones* são usados o tempo todo em todos os lugares (SILVA, 2019). O descanso, como vem sendo pontuado, é um direito essencial à saúde física e psíquica do trabalhador, que, tendo seu direito usurpado, implica diretamente na sua produtividade, bem como causa patologias. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido o direito à desconexão, vejamos:

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO.** A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento (Processo TST - 7ª turma – AIRR – 2058-23.2012.5.02.0464 - DETJ 27.10.2017).

No referido Acórdão, o C. TST reconhece ainda que:

“(…) há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. **O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço.** Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior”.

Desse modo, é possível visualizar que, para o TST, não é lícito limitar o período de descanso do empregado, mesmo que por meio de comunicações fornecidas a este, pois esse ato gera a impossibilidade da desconexão. Deve-se primar pela limitação da jornada e dos afazeres laborais durante o período ordinário de trabalho, sem extrapolar horários e folgas respectivas.

A ausência de desconexão e o trabalho em excesso impactam no projeto de vida do trabalhador. Nessa mesma perspectiva, os Tribunais Regionais do Trabalho também têm reconhecido o direito à desconexão, a exemplo do TRT da 2ª Região:

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** (...) Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido. (TRT-2 - RO: 00031436020125010045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015).

O TRT da 2ª Região apontou ainda que:

“(…) tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a idéia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga.”

Neste sentido, o referido TRT entendeu no mesmo sentido que o C. TST: para que haja total desconexão laboral, o empregado precisa estar desvinculado de

suas atividades laborais, afim de obter o devido descanso, e, conseqüentemente, proteger sua saúde física e psíquica.

Acerca do dano existencial, conseguimos constatar a existência sempre de uma atitude do empregador que inviabiliza a convivência social e existência como ser humano do empregado. No mesmo sentido posicionou-se a 4ª Turma do TST, no Recurso de Revista nº RR-1001084- 55.2013.5.02.0463, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO.** I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. (...)” (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/11/2019).

É válido ressaltar que, para que seja caracterizado o dano existencial, é preciso preencher as características supracitadas, bem como a demonstração do dano em sua forma objetiva<sup>11</sup>. Senão, vejamos o Tribunal Superior do Trabalho aplicando e adotando estas características:

**RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA.** O mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-10147- 19.2017.5.15.0076, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07.01.2020.)

---

<sup>11</sup>Para que o empregador possa ajuizar uma ação de **danos existenciais** na Justiça do Trabalho, este precisa **comprovar** as alegações de que fato o seu trabalho prejudicou suas realizações pessoais, bem como o seu tempo livre.

Importante trazer à baila também essa importante decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que trata especificamente sobre a questão do dano existencial no teletrabalho, ante a ausência de limitação das esferas da vida pessoal e profissional, fazendo uma analogia com a Súmula 428 do TST, que trata do sobreaviso.

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação encontra-se incorporado ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo atualização e alcance teleológico à norma. **Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (TRT-2 - RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator:**

RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015)

Desse modo, o dano somente será configurado quando, de fato, for caracterizada a intensa jornada de trabalho habitual, ocasionando ao trabalhador prejuízos ao exercício de seus direitos assegurados na Constituição Federal.

#### **4 A PANDEMIA DO COVID-19 E O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR: LIMITES E PREJUÍZOS SOCIAIS.**

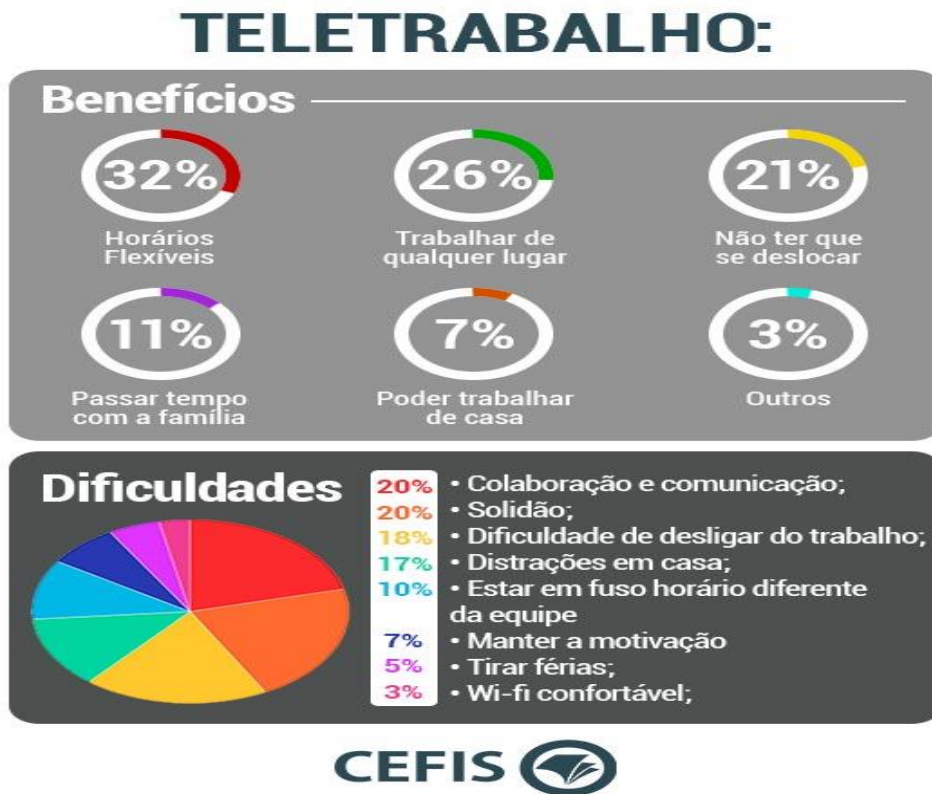
Pode-se observar que muitos trabalhadores se tornaram reféns da conexão, estando conectados 24 horas por dia, e, conseqüentemente, ficando à disposição do empregador. Quando se fala em conexão, a grande maioria acredita ser o empregado na frente de um computador, mas na verdade todos os meios de comunicação o direcionaram a permanecer hiperconectados ao seu trabalho. Acerca dessa hiperconexão, vejamos o que Souto Maior (2003, p. 3) entende:

É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem. (MAIOR, 2003, p. 3).

Como bem pontuado acima, o direito à desconexão está ligado ao direito fundamental do ser humano, que deve entender e identificar o retorno benéfico a sua saúde e a sua qualidade de vida, ao passo que o empregador precisa também compreender a necessidade da aplicação deste direito, a fim de assegurar uma qualidade universal, não alcançando apenas o empregado, como também a sua família, amigos e a sociedade como um todo. Almiro Almeida (2014, p. 19) acredita que o direito de desconexão acaba sendo benéfico para quem trabalha, bem como a sociedade que rege este indivíduo:

A limitação do tempo de trabalho, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, são garantias tanto para quem trabalha quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de indivíduos que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar amar, é uma sociedade doente e sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais. (ALMEIDA, 2014, p. 19)

Acerca disso, vejamos a tabela a seguir sobre dos benefícios e dificuldades pertinentes ao teletrabalho:



(CEFIS, 2021)

Desse modo, apesar de atribuir benefícios ao trabalhador, consegue-se visualizar notórias dificuldades nessa modalidade, quase todas ligadas a sua conexão laboral. É preciso entender a real necessidade da aplicação deste direito a fim de sanar as dificuldades existentes e passar a gerar bônus ao empregado ao invés de ônus. Com base nisso, Goldschmidt e Graminho (2020, p.125) entendem que:

O direito de desconexão pode ser considerado, como um instrumento que permite salvaguardar a separação entre a vida laboral do sujeito e sua vida privada, pois possibilita que se criem regras acerca da desconexão digital dos trabalhadores fora da jornada de trabalhos (durante os períodos de descanso, lazer e férias). (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 120)

A necessidade da aplicação do direito à desconexão é interferir na ação direta do empregador impertinente, que não permite o empregado se desconectar das suas atividades laborais, de modo que tal direito pontua-se sob os direitos fundamentais ligados a privacidade, à saúde e ao lazer, que, por consequência, gera segurança, qualidade de vida e trabalho digno ao empregado. Acerca dessa temática, Goldschmidt e Graminho (2020, p. 60) aduzem que:

[...] a hiperconexão laboral, fruto da utilização das novas tecnologias de informação e comunicação, está interferindo de forma negativa nas relações trabalhistas, afetando veementemente os trabalhadores, que sofrem com a falta de privacidade e de momentos de lazer, além de estarem suscetíveis a doenças como depressão, AVC, problemas cardíacos, estresse e síndrome de Burnout (resultado do estresse crônico ocasionado pelo excesso de trabalho). (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 60)

O benefício do teletrabalho merece ser louvado, mas infelizmente as consequências causadas ao teletrabalhador são preocupantes. Como bem pontuado, a hiperconexão laboral tem gerado grandes transtornos físicos e psíquicos aos trabalhadores neste período de pandemia, tais como a excessiva conexão, redução da privacidade e o grande aumento de doenças relacionadas à modalidade laboral. Pesquisas apontam que 576,6 mil trabalhadores tiveram o afastamento das suas atividades laborais em 2020, tendo a concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez pelo Instituto Nacional do Seguro Social (DOCA; BRÊTAS, 2021). Uma outra pesquisa realizada em conjunto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que 35% das chances de derrame e 17% de morte por doença do coração ocorrem em razão do trabalhador que executa atividade laboral em 55 horas semanais.

Desde o início da pandemia, a jornada de trabalho tornou-se cada vez maior, tendo em vista que o trabalhador tinha acesso contínuo da sua atividade laboral. Em virtude disso, as denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT) aumentaram cerca de 4.205% durante a pandemia de Covid-19. É válido pontuar que a limitação da jornada de trabalho tem como principal objetivo desconectá-lo para que este possa ter uma qualidade de vida privada e social melhor, e evitar doenças e acidentes de trabalho. Acerca disso, Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 601) considera que a limitação do trabalho possuiu três aspectos:



**a) Biológicos:** O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansado ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho.

**b) Sociais:** O trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

**c) Econômicos:** Um trabalhador cansado, estressado e sem diversos produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão. (CASSAR, 2017, p. 601)

Acerca do teletrabalho, é necessário pontuar que o problema não está atrelado a esta modalidade. Muito pelo contrário, pois ela que trouxe possibilidade de manutenção de empregos frente ao período pandêmico. A problemática consiste ao direito de desconexão e a necessidade de sua proteção nessa modalidade, para que o teletrabalhador tenha uma boa qualidade de vida e por consequência seja cada vez mais produtivo para a empresa. Em uma pesquisa acerca do retorno ao escritório 86% gostariam de trabalhar remotamente com mais frequência do que antes da pandemia, ao passo que 45% acreditam que será mais difícil construir relacionamentos fortes com colegas se as equipes não estiverem no mesmo prédio e 53% dos profissionais se preocupam em estar muito próximos dos colegas no retorno aos escritórios (G1, 2021).

Com base nisso, conseguimos visualizar e detectar os prejuízos causados pela ausência de conexão, bem como os limites existentes para uma boa execução laboral em tempos pandêmicos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho consistiu na análise do teletrabalho na pandemia Covid-19 e a possível violação ao direito à desconexão ante a demanda intensa e ausência de separação do ambiente laboral do pessoal do Teletrabalho. Inicialmente, foi mencionado acerca do trabalho e a iniciação da modalidade ao passo das revoluções industriais, bem como sua aplicação a Lei 13.467/2017 e das MPs 927 e 936/2020, a fim de melhorar a aplicação do instituto do teletrabalho no período da pandemia do coronavírus. Posteriormente, foi pontuado acerca do direito a desconexão e sua definição, bem como os efeitos da ausência deste direito, com

intuito de trazer uma reflexão de sua repercussão na aplicabilidade da prática laboral, bem como na jurisprudência.

Nas últimas décadas, as tecnologias de comunicação evoluíram de forma absurdamente nas relações sociais, bem como nas laborais, influenciando positivamente e negativamente estas relações, ao passo que auxiliaram a comunicação mais efetiva entre as pessoas de forma mais rápida. Assim também se deu no campo laboral, uma vez que o empregado bastaria ter acesso a *internet* e ter em mãos um computador, *notebook* e *smartphones* em qualquer lugar, para então, ter ascensão profissional.

O teletrabalho surgiu como opção para os empregados e empregadores laborarem a distância, longe das dependências da empresa, de forma a gerar benefícios para ambos. Porém, essa não é a realidade prática muitas vezes. A evolução tecnológica e o crescimento do teletrabalho acarretaram também consequências negativas nas relações laborais, no que concerne à saúde, liberdade e a privacidade do empregado, pois, em tal modalidade, via de regra, o trabalhador permanece disponível em qualquer tempo e lugar, maculando da sua vida pessoal, familiar e social, tendo um ritmo laboral acelerado.

Esse ônus transferido ao empregado consiste em uma lesão aos Direitos Fundamentais do trabalhador, devidamente amparados pela Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, o lazer e a existência de um ambiente de trabalho sadio. O direito de desconexão consiste em permitir ao trabalhador tempo necessário para se recuperar psicologicamente e fisicamente para sua próxima jornada de trabalho.

Com a pandemia do Covid-19, essa transgressão passou a ocorrer com mais frequência, ante o aumento dessa modalidade. Contudo, é necessário que se imponha limites no que tange ao controle da jornada. Embora seja um modo de trabalho com ausência de controle de horário, deveria haver uma alteração ao nível de legislação, algo para efetivamente controlar a jornada desse trabalhador, em todas as hipóteses, com a percepção de horas extras em caso de extensão da jornada normal, assim como instruir os empregados e gestores a não demandarem fora do horário de trabalho. Assim, as empresas iriam possibilitar maior efetividade de descanso ao teletrabalhador, garantindo o respeito ao direito à desconexão nessa modalidade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Severo, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo. LTR. 2014.

ARAÚJO, E. Rodrigues, BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: contribuindo para uma problematização**. 2002.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 02 abr. 2022.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **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**. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 0 abr. 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 2020. **Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus**. Congresso Nacional, Poder Legislativo, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>>. Acesso em: 04 abr. 2022.

BRASIL.SOBRATT – **Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividade**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 02 abr. 2022.

BLOG. Cefis. **Teletrabalho: O que é e como funciona essa modalidade de trabalho?** 17 set. 2021. Disponível em: <https://blog.cefis.com.br/teletrabalho/>. Acessado em: 19 mai. 2022.

CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 15. ed. ver. atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1504 p. ISBN 9788536124698

DOCA, Geralda; BRÊTAS, Pollyanna. **Afastamento por transtorno mental dispara na pandemia**. Economia. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/afastamento-por-transtorno-mental-dispara-na-pandemia-24862153>. Acessado em 19 mai. 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha. O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. *In:* BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcela Mendes. **Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 213-234

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre dano existencial. *In:* **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. v 2. n 22. Set – 2013.

GOLDSHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMADINHO, Viviam Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020

G1. **Mesmo trabalhando mais, 86% dos profissionais gostariam de continuar no home office, diz pesquisa**. 7 Jun. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/07/mesmo-trabalhando-mais-86percent-dos-profissionais-gostariam-de-continuar-no-home-office-diz-pesquisa.ghtml>. Acessado em: 19 Mai. 2022.

HUWS, Úrsula. **A Construção de um Cibertariado? Trabalho Virtual num Mundo Real**. *In:* ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. Ebook.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo. LTr, 2003.

LEITE, Carlo Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIMA FILHO, Francisco das C. **O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador**. Revista LTr: Legislação de Trabalho, v.76, n.1, p. 34-38, jan. 2012.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solayne Beltrão dos. **A interpretação da mp n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <HTTPS://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 21 abr. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 35-57, jun. 2020.

OIT. **Saúde ocupacional: Longas jornadas de trabalho podem aumentar as mortes por doenças cardíacas e derrames, de acordo com a OIT e a OMS**. 17 Mai. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_792828/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_792828/lang-pt/index.htm). Acessado em: 19 Mai. 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e confirmação**. São Paulo: LTr, 2018.

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 = The right to disconnect: a critical analysis of the Brazilian teleworking institute in the face of existential damage as a result of excessive working hours in times of pandemic**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo**. Editora Juruá. 2019.

SILVEIRA, Daniel. **Desemprego diante da pandemia bate recorde no Brasil em setembro, aponta IBGE**. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/23/no-de-desempregados-diante-da-pandemia-aumentou-em-34-milhoes-em-cinco-meses-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 21 abr. 2022.

TRT – 2. 4ª Turma. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Recurso Ordinário (RO) nº 00031436020125010045 SP 00031436020125020045 A28. Inteiro teor disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24830684/recurso-ordinario-ro-26781620115020-sp00026781620115020068-a28-trt-2>. Acesso em: 21 abr. 2022

TST. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. **Recurso de Revista nº 1001084-55.2013.5.02.0463**. Inteiro teor disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783823822/recurso-de-revista-rr-10010845520135020463>. Acesso em: 21 abr. 2022.

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consulta&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 21 abr. 2022.

TST. 8ª turma. Relator: Dora Maria da Costa, **ARR: 101471920175150076**. Inteiro teor disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/796111409/arr-101471920175150076/inteiro-teor-796111429>. Acesso em: 17 mai. 2022

VAILON, Kauana ; VIEIRA. Regina Stela Corrêa. **Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das medidas provisórias 927 e 936/2020, decisões do supremo tribunal federal e recomendações do ministério público do trabalho**. Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Evento Virtual | v. 6 | n. 1 | p. 96-110 | Jan/Jun. 2020.