

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”**

LETICIA SANTOS DE FREITAS

**TELETRABALHO: AS RELAÇÕES DE EMPREGO E O DIREITO À DESCONEXÃO
NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS**

UBERLÂNDIA

2022

LETICIA SANTOS DE FREITAS

**Teletrabalho: as relações de emprego e o direito à desconexão no contexto da
pandemia do coronavírus**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dra. Marcia Leonora Santos Regis Orlandini.

UBERLÂNDIA

2022

LETICIA SANTOS DE FREITAS

**Teletrabalho: as relações de emprego e o direito à desconexão no contexto da
pandemia do coronavírus**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção de título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professora Orientadora
Dra. Marcia Leonora Santos Regis Orlandini

Professor Avaliador
Dr. Humberto Bersani

AGRADECIMENTOS

A todos que contribuíram para a minha caminhada, participaram do crescimento e auxiliaram na conclusão de mais uma importante etapa da minha vida, resta-me somente gratidão.

Aos mais importantes de minha vida, meus pais e minha irmã, sou muito grata por estarem presentes em todos os momentos de minha vida, me apoiando e sendo minha base sempre para que eu pudesse e possa ser quem eu quiser.

A Deus, por me dar a vida e a chance de realizar meus sonhos.

Aos amigos e professores que estiveram comigo nessa trajetória, acompanhando meu processo de evolução, torcendo pelo meu sucesso e vibrando por minhas conquistas.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram, mesmo que de forma mínima, para o meu crescimento.

RESUMO

O presente trabalho trata do teletrabalho e seus reflexos nas relações de emprego, levando em consideração a falta de equilíbrio das disposições e princípios constitucionais inerentes aos trabalhadores, como o direito a desconexão, no contexto da pandemia. Esta modalidade de prestação de serviços surgiu como o regime de trabalho em que é possível realizar o serviço fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias, regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho, através da Reforma Trabalhista - Lei nº 13.647/17 – no capítulo II-A, em seus artigos 75-A ao 75-E. Com a pandemia do coronavírus, o teletrabalho, tornou-se a solução, com o intuito de evitar a propagação do vírus e, desde então, o trabalho remoto cresce cada vez mais, o que torna importante uma análise detalhada. Dessa forma, este trabalho irá tratar do teletrabalho e dos impactos gerados nas relações de emprego e no direito à desconexão, através de uma análise teórica, utilizando o método analítico, com base em pesquisa bibliográfica e análise de artigos científicos sobre o tema.

Palavras-chave: Teletrabalho; Relação de emprego; Direito à desconexão; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present work deals with telework and its effects on employment relationships, taking into account the lack of balance of constitutional provisions and principles inherent to workers, such as the right to disconnect, in the context of the pandemic. This modality of service provision emerged as the work regime in which it is possible to perform the service outside the employer's premises, using technologies, regulated in the Consolidation of Labor Laws, through the Labor Reform - Law No. 13.647/17 - in Chapter II -A, in its articles 75-A to 75-E. With the coronavirus pandemic, teleworking became the solution, in order to prevent the spread of the virus and, since then, remote work grows more and more, which makes a detailed analysis important. In this way, this work will deal with telework and the impacts generated in employment relationships and the right to disconnect, through a theoretical analysis, using the analytical method, based on bibliographic research and analysis of scientific articles on the subject.

Keywords: Telework; Employment relationship; Right to disconnect; Labor Reform.

Lista de imagens

Figura 1 – Gráfico de segmentos e setores com maior adesão ao *home office*

.....20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO	11
2.1 Conceito e características do teletrabalho	12
2.2 Análise da fundamentação da CLT com a Reforma Trabalhista de 2017: mudanças na relação de emprego.....	14
3. O HOME OFFICE COMO SOLUÇÃO PARA EVITAR A PROPAGAÇÃO DO CORONAVÍRUS	19
3.1 Vantagens para o trabalhador	21
3.2 Desvantagens para o trabalhador.....	23
4. O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS BASES FUNDAMENTAIS.....	25
4.1 O direito à desconexão: dos fundamentos do direito ao descanso, à saúde e ao lazer.....	25
4.2 Os prejuízos causados ao direito à desconexão devido à ausência de limitação da jornada de trabalho	32
4.2.1 Prejuízos ao descanso do trabalhador.....	34
4.2.2 Prejuízos à saúde do trabalhador	38
4.2.3 Prejuízos ao lazer do trabalhador	40
5. CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

1. INTRODUÇÃO

As tecnologias de informação e comunicação impactaram a vida das pessoas ao redor do mundo todo, impulsionando-o à modernização informacional. A partir disso, com o avanço da tecnologia, houve a criação da internet, um dos principais meios de comunicação existente, revolucionando as relações humanas, como na política, nas finanças, no mercado, no trabalho e nas inúmeras relações sociais.

Ademais, foram responsáveis por otimizar o tempo das pessoas, gerando grandes avanços em produção e desenvolvimento, além de criar a oportunidade das pessoas distantes fisicamente estarem perto por meio das redes sociais e da internet, facilitando também a comunicação das pessoas e o acesso às informações no dia a dia.

Nesse contexto, com o exponencial progresso das tecnologias somado aos novos modelos de organização e gerência, houve a necessidade de se adequar as relações trabalhistas, tanto por parte dos empregadores quanto por parte dos empregados, no que se refere a realização de tarefas, prestação de serviços e aos vínculos de emprego.

A tecnologia da informação, a globalização - processo de aproximação entre as diversas sociedades e nações existentes por todo o mundo - e o advento da internet, contribuíram para constituir um novo meio de comunicação, por plataforma digital, capaz de viabilizar a execução de serviços fora do local físico de trabalho, ou seja, longe da plataforma física.

Diante disso, surge uma nova modalidade de prestação de serviço, o teletrabalho, criando, então, a oportunidade do trabalhador executar suas tarefas fora das dependências da empresa, não importando a distância, com a utilização de tecnologias de comunicação nas relações de trabalho, sendo desnecessário o comparecimento do empregado ao estabelecimento do empregador.

Diante das mudanças decorrentes do avanço tecnológico, entendeu-se necessário alterar também questões contratuais, com o intuito de atender à demanda social e o momento histórico da sociedade. Nesse sentido, havia uma previsão legal na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - em seu artigo 6º, parágrafo único, com uma breve previsão sobre o teletrabalho, com o objetivo de preservar a igualdade quanto à prestação do serviço presencial e à distancia, não

permitindo a discriminação do empregado perante aos que laboravam no estabelecimento do empregador.

Para além, em 2017, o teletrabalho foi regulamentado de fato e de forma mais específica pela Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, a qual adequou à legislação brasileira ao atual cenário vivenciado pelo mercado de trabalho, sendo definido como modalidade de prestação de serviços realizada preponderantemente fora do ambiente empresarial.

Essa modalidade de prestação de serviço possui todos os requisitos de uma relação de emprego, sendo a subordinação percebida por meio de instrumentos telemáticos, como aplicativos, sistemas e ferramentas por meio dos quais o empregador exerce seu poder diretivo e de fiscalização.

Mesmo com a possibilidade de controle de jornada, pela verificação da realização das atividades por meios telemáticos, o legislador optou por não incluir o teletrabalhador no rol dos trabalhadores que fazem *jus* ao controle da jornada de trabalho, inserindo-o no rol do artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual traz a previsão dos trabalhadores que não possuem quaisquer direitos pertinentes à jornada de trabalho, o que acarreta inúmeras consequências.

Nesse contexto, com o aumento exponencial do número de teletrabalhadores nos últimos dois anos, decorrente da pandemia da COVID-19, tornou-se ainda mais importante estudar sobre o tema, uma vez que as empresas se tornaram grandes adeptas ao trabalho remoto, como resultado de uma série de medidas tomadas pelo Governo, considerando a recomendação do Conselho Nacional de Saúde de adotar a prática do isolamento social para evitar a propagação do vírus.

Dessa maneira, considerando a falta de controle de jornada, é primordial perceber as consequências do trabalho remoto para a vida do trabalhador, tanto positivas quanto negativas, decorrentes da possibilidade do teletrabalhador organizar seu tempo e optar pela forma de executar suas tarefas.

No que se refere às possíveis vantagens, tem-se a redução das despesas relativas à alimentação e transporte, além de mais tempo livre, melhor qualidade de vida devido à redução do estresse e cansaço advindos do trânsito e da má qualidade do transporte público, há maior autonomia e tranquilidade para realizar o serviço e mais tempo de convívio familiar. Por outro lado, há também possíveis desvantagens, tais como aumento do sedentarismo, privação do contato com os

colegas de trabalho, falta de disciplina no desempenho das atividades e a confusão entre a vida pessoal e a profissional.

Dessa maneira, o teletrabalho tem se manifestado como uma oportunidade viável, porém somente se for aplicado da forma adequada. Apesar da recente previsão legislativa, ainda há questionamentos no que se refere à jornada de trabalho e à gerência do empregador sobre o empregado por meio das tecnologias, por poder gerar, além das consequências citadas anteriormente, uma dificuldade de desconexão do trabalho, o que gera inúmeros problemas para a vida do teletrabalhador.

A supressão do direito à desconexão gera danos existenciais, uma vez que restringe as relações sociais e a convivência sadia do trabalhador, influenciando de maneira negativa o desenvolvimento do indivíduo em sociedade, gerando reflexos em outros direitos fundamentais garantidos, inclusive, constitucionalmente, como o direito ao descanso, à saúde e ao lazer. Assim, entende-se que a violação de tantos direitos dos trabalhadores gera fatores muito negativos a sua saúde, tanto física, quanto psíquica, levando o teletrabalhador ao esgotamento físico e mental.

Sendo assim, busca-se demonstrar a necessidade de limitação da limitação da jornada de trabalho, já que possibilita ao empregado saber quais são os horários em que estará efetivamente trabalhando ou disponível ao empregador, e em quais momentos estará no exercício do seu direito ao não-trabalho, podendo então, finalmente, se desconectar.

Diante do exposto, o presente trabalho busca estudar as questões mencionadas, com o intuito de obter um melhor entendimento com relação ao tema para, com isso, encontrar possíveis soluções para a dificuldade de concretização do teletrabalho de forma a respeitar o direito à desconexão dos teletrabalhadores, levando em consideração o aumento da adesão a essa modalidade com a pandemia do coronavírus.

O aspecto metodológico utilizado neste estudo é a pesquisa por meio de artigos, bibliografias, documentos e referências teóricas. Ademais, para tratar do tema, o trabalho se desenvolverá através do método dedutivo, ou seja, possui como ponto de partida uma proposição universal, uma regra geral, para estabelecer relações com uma segunda proposição, uma premissa menor que trata de situações específicas e, a partir disso, então, através do raciocínio lógico, chegar à conclusão.

No que se refere aos objetivos, a pesquisa é descritiva e exploratória, por buscar definir, explicar e esclarecer o problema enfrentado por essa nova modalidade de prestação de serviço, por meio da análise sem manipulação de dados e com o intuito de aperfeiçoar as ideias, buscando a solução para a questão.

Dessa forma, este estudo abordará o teletrabalho antes da Reforma Trabalhista de 2017, assim como estudará a regulamentação pós-reforma e suas mudanças na relação de emprego do teletrabalhador, bem como seu conceito e suas características, além das discussões doutrinárias que permeiam essa modalidade de labor.

Em seguida, analisaremos o aumento do número de trabalhadores remotos com a pandemia da COVID-19 e como o *home office* tornou-se um dos meios para tentar impedir a propagação desse vírus. Além de estudar as vantagens e desvantagens para o indivíduo, decorrentes dessa modalidade de prestação de serviço.

Somado a isso, trataremos dos danos ao teletrabalhador resultantes da supressão do direito à desconexão do trabalho e a necessidade da sua concretização no ambiente de labor, assim como os prejuízos reflexos ao direito ao descanso, à saúde e ao lazer.

Por fim, serão apresentadas as conclusões da pesquisa, demonstrando formas de executar da maneira adequada o trabalho remoto, garantindo o direito à desconexão e, por consequência, suas bases fundamentais, o direito ao descanso, à saúde e ao lazer, evitando perturbações de ordem existencial, físicas e mentais, devido a não regulamentação de suas jornadas de trabalho.

2. CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho encontrava-se regulamentado somente pelo parágrafo único do artigo 6º, da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – aplicado em diversas situações, no entanto, não era abordado de forma específica, mas sim geral. Em decorrência disso, o teletrabalhador mantinha-se em situação vulnerável, uma vez que sem proteção legal. Com essa Lei, houve inúmeras alterações na CLT, entre as mais importantes está a regulamentação do trabalho remoto.

Dessa maneira, passou a imputar maior segurança jurídica na relação entre empregado e empregador e, como consequência, as empresas precisaram se adaptar as novas regras para evitar problemas com as fiscalizações e reclamações trabalhistas. Assim, o empregado passou a ter seus direitos resguardados.

2.1 Conceito e características do teletrabalho

O teletrabalho, ou comumente chamado *home office*, foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – em seu capítulo II-A, artigos 75-A ao 75-E. Em seu artigo 75-B, na CLT, passa a considerar o conceito legal desta modalidade:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Somado a isso, o parágrafo único do mesmo artigo ainda acrescenta: “o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho”².

Além desse conceito consolidado na CLT, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) acrescenta que o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe do estabelecimento do empregador, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias de informação e comunicação, de acordo com o exposto na Convenção nº 177, de 1996, que usa a expressão *trabajo a domicilio* para se referir à noção de teletrabalho:

Artigo 1º Aos efeitos da presente Convenção:
(a) a expressão “trabalho em domicílio” significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio, realiza:
(i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha diferentes dos locais de trabalho do empregador;
(ii) em troca de uma remuneração;
(iii) com o fim de elaborar um produto ou de prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione a

¹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 de março 2022.

² BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 de março 2022

equipe, os materiais ou outros elementos utilizados para ele, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais; [...]” [Tradução livre].³

Dito isso, outro artigo importante é o 62, inciso III, da CLT, que estabelece que não há mais controle de horário para os empregados em regime de teletrabalho⁴. Porém, com o avanço tecnológico, há diversas formas de controle da jornada, como por meio de aplicativos que possibilitam que o empregador acompanhe o trabalho de qualquer lugar, podendo enviar instruções e cobrar a execução do trabalho, como se o trabalhador estivesse no interior da empresa.

Sendo assim, segue abaixo um dos inúmeros precedentes firmados por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirmando a possibilidade de controle patronal da jornada:

EMENTA. HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III, DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho, a exemplo do que se aplica ao inciso I do artigo 62 da CLT. No caso, revel e confessa a primeira reclamada, acolhe-se a alegação inicial de que havia o controle da jornada de trabalho por meio do sistema "login" e "logout". Nesse sentido, o fato de que a obreira exercia função de operadora de telemarketing, atividade que não pode ser realizada a qualquer hora do dia e em qualquer momento, com autonomia e liberdade para gerir os horários de trabalho, corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada de trabalho pela empregadora. Sentença confirmada. Recurso não provido.⁵

Somado a isso, é importante lembrar que essa prestação de serviço deve possuir além das características citadas acima, os pressupostos da relação de emprego, que são: não eventualidade, subordinação, pessoalidade, pessoa física e

³ OIT. **Convenção sobre o trabalho a domicílio, n. 177** = *Convenio sobre el trabajo a domicilio*, n. 177. 20 de junho de 1996. pg.1. Disponível em: <[⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. 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: 10 de março 2022](https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AFFIjAvMjgzMDYvU0dfUmVxdWlzaXRvX0xlZ2FsX1RleHRvLzAvMC9DT05WRU7Dh8ODTYBPSVQgTsK6IDE3NywgREUgMjAtMDYtMTk5Ni5kb2MvMC8wlgAFF1TL2y0vd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwB0Z62Eal7G94>”. Acesso em: 11 de abril 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

⁵ **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**; 10005291420215020057 SP, Relator: Moises dos Santos Heitor, 1ª Turma - Cadeira 3. Data de Publicação: 16/02/2022. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1384357733/10005291420215020057-sp>>. Acesso em: 5 de março 2022.

onerosidade, para que, assim, se enquadrem como empregados, de acordo com o artigo 3º, da CLT⁶.

Além disso, esta modalidade de prestação de serviço é uma espécie do gênero “trabalho à distância”, como o trabalhador externo, no entanto, suas características são distintas. O trabalhador externo possui a necessidade de se locomover até o local de trabalho, mesmo que seja fora do estabelecimento do empregador, não possuindo local fixo de trabalho para exercer suas funções, ainda que utilizem equipamentos informáticos para se comunicar com o empregador como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras. Além disso, a natureza da sua função não possibilita o registro da jornada de trabalho, pois não há como determinar um horário fixo e, sendo assim, de acordo com o artigo 62, inciso I, da CLT, não são abrangidos pelo regime Celetista⁷.

2.2 Análise da fundamentação da CLT com a Reforma Trabalhista de 2017: mudanças na relação de emprego

Antes da Reforma trabalhista de 2017, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - em seu artigo 6º, paragrafo único, já havia uma breve previsão sobre o teletrabalho com o objetivo de preservar a igualdade quanto à prestação do serviço, não permitindo a discriminação desse trabalhador perante aos que laboravam no estabelecimento do empregador.

Esse dispositivo dispõe 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.⁸

Nesse sentido, buscando maior proteção para o trabalhador, com a Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 – houve a regulamentação de diversas normas, dentre elas estão as pertinentes a prestação de serviço do teletrabalhador, que já eram

⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 6 de março 2022.

⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2 de abril 2022

⁸ Ibidem.

aplicadas, porém, não estavam consubstanciadas na CLT. Dessa maneira, estabeleceu o conceito legal de teletrabalho e os requisitos para sua execução, no Capítulo II-A, em seus artigos 75-A e seguintes para, com isso, garantir maior segurança jurídica, visto a falta de estabilidade gerada pela ausência de normas específicas.

O artigo 75-A apenas informa que o capítulo II-A trata do regime de teletrabalho⁹, já o artigo 75-B traz o conceito de teletrabalho, consolidando o entendimento de que é a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo¹⁰.

Ademais, com a Medida Provisória nº 1.108, de 2022¹¹, o artigo 75-B teve a inclusão de 9 (nove) parágrafos, sendo que o parágrafo 1º sustenta que o comparecimento habitual do teletrabalhador ao estabelecimento do empregador, para realizar atividades específicas, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, uma vez que não se trata de exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho, equiparado a um controle diário e fixo de forma camuflada. O § 2º consolida o entendimento de que o teletrabalhador poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Além dessas matérias reguladas pelos parágrafos citados anteriormente, tem-se o parágrafo 3º que trata da hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, em que não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II da CLT. O § 4º traz que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. O § 5º traz em seu texto que 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,

⁹ BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 de março 2022.

¹⁰ BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 de março 2022.

¹¹ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 2022**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm> Acesso em: 08 de março 2022.

regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Somado aos parágrafos já tratados, há o parágrafo 6º que permite a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes e o §7º determinando que aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

O parágrafo 8º, por sua vez, firma o entendimento de que 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. Por fim, tem-se o § 9º que sustenta que o acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

O artigo 75-C, por sua vez, traz os requisitos formais do contrato dessa modalidade de prestação de serviço, sendo necessário ter forma escrita e constar expressamente no contrato individual de trabalho as atividades em específico que serão desempenhadas pelo empregado, conforme dispositivo:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 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.¹²

Diante do artigo citado, percebe-se que o seu parágrafo 1º traz a possibilidade de alteração entre o regime de teletrabalho e o presencial, uma vez que exista mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Por outro lado, o parágrafo 2º prevê a possibilidade de alteração unilateral do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, por determinação do empregador, respeitado

¹² BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 11 de março 2022.

o prazo mínimo de 15 dias para a transição, com o respectivo registro em aditivo contratual.

Tem-se, ainda, o parágrafo 3º, incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022, consolida o entendimento de que 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 partes¹³.

Além disso, o artigo 75-D trata da responsabilidade sobre os custos do teletrabalho, tais como 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, que devem ser previstas em contrato escrito e, ainda, de acordo com o parágrafo único, essas utilidades não integram a remuneração do empregado.¹⁴ Assim, entende-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito.

Somado a isso, o artigo 75-E firma a tese de que é responsabilidade do empregador instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, com relação às precauções contra acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e, de acordo com o parágrafo único, ficando o empregado obrigado às instruções por meio de termo de responsabilidade, conforme dispositivo:

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.¹⁵

Por último, dispositivo também incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022, tem-se o artigo 75-F que determina que os empregadores devam conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com

¹³ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 2022.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 10 de março 2022.

¹⁴ BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 13 de março 2022.

¹⁵ BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 13 de março 2022.

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, devido suas condições, de acordo com o exposto a seguir:

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.¹⁶

Diante do exposto, percebe-se que houve mudanças nas relações de emprego com a Reforma de 2017 e, ainda, continuam acontecendo, como no caso da Medida Provisória nº 1.108 de 2022 a qual regulamentou, inclusive, o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, uma vez que presentes lacunas que se tornaram evidentes com o aumento do número de teletrabalhadores devido à necessidade de trabalho fora das dependências das empresas durante a pandemia do coronavírus.

Nesse sentido, após a regulamentação do teletrabalho, inclusive com a redação do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, nota-se que há a presença da subordinação jurídica como elemento da relação empregatícia, mesmo que o trabalho seja realizado a distância, desde que se verifiquem os demais elementos caracterizadores da relação de emprego.

Além disso, é importante lembrar que no teletrabalho não importa o lugar de trabalho, mas sim se há remessa ou aproveitamento de dados ou ações geradas pelo prestador de serviços à distância, que possam ser transformadas em elementos de produção de interesse do tomador dos serviços.

Outro importante aspecto sobre essa modalidade de prestação de serviço é o que se refere à jornada de trabalho e seu respectivo controle. A situação de sujeição do prestador de serviços ao poder de comando e controle do tomador de serviços, não se confunde com o controle de jornada e, sendo assim, não há direito as horas extras.

No entanto, poderá haver o controle de jornada efetivo e, sendo assim, os teletrabalhadores poderão estar sujeitos à vigilância dos períodos de conexão, através de controle de login e logout, da localização física, das pausas ou das ligações ininterruptas para verificar o andamento dos serviços, inclusive se de forma

¹⁶ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 2022.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm> Acesso em: 08 de março 2022.

periódica. Nesse caso, enquadram-se também na previsão do art. 7º da CF/88, que determina os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre eles os direitos à proteção da jornada e, inclusive, eventuais horas extras¹⁷.

3. O HOME OFFICE COMO SOLUÇÃO PARA EVITAR A PROPAGAÇÃO DO CORONAVÍRUS

Em 30 de janeiro de 2020, após a exponencial propagação do vírus da Covid-19, a OMS – Organização Mundial de Saúde - declarou que o surto se tratava de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional, com o objetivo de conter essa propagação. Não demorou para, em 11 de março do mesmo ano, ser declarada oficialmente a pandemia, momento em que uma doença já está espalhada por diversos continentes com transmissão sustentada entre as pessoas.

Após essa declaração, o Conselho Nacional de Saúde emitiu um termo de Recomendação, Nº 036, em 11 de maio de 2020, determinando o seguinte:

Recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingindo níveis críticos. (...)

Ao Ministério da Saúde, Governadores dos Estados e do Distrito Federal, Secretários Estaduais de Saúde, Prefeitos Municipais e Secretários Municipais de Saúde:

1) Que sejam implementadas medidas que garantam pelo menos 60% da população em distanciamento social, ou superiores a este, em se agravando a ocupação de leitos, de maneira progressiva e efetiva, como medida sanitária excepcional necessária;

2) Que sejam adotadas medidas de distanciamento social mais rigoroso, ou seja, a contenção comunitária ou bloqueio (em inglês, lockdown) nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos, agregando as seguintes providências:

a) Suspensão de todas as atividades não essenciais à manutenção da vida e da saúde, apenas autorizando o funcionamento dos serviços considerados essenciais, por sua natureza;

b) Adoção de medidas de orientação e de sanção administrativa quando houver infração às medidas de restrição social, podendo serem aplicadas em áreas específicas de uma cidade (bairros, distritos, setores);

c) Restrição da circulação de pessoas e de veículos particulares (somente com uso de máscaras), salvo transporte de pessoas no itinerário e no exercício de serviços considerados como essenciais, com ampliação de

¹⁷ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 de março 2022.

medidas informativas e educativas (monitoramento do cumprimento) em veículos de transporte coletivo; e d) Mobilização das Forças Armadas e de Segurança, pelos poderes Estaduais e Municipais, pela via de parcerias intersetoriais entre os órgãos, com vistas ao cumprimento dos protocolos de emergência para a adoção de bloqueio total (lockdown) quando necessário, com planejamento antecipado ao limite de ocupação de leitos na rede local de saúde.¹⁸

Com essa recomendação de distanciamento social mais restritivo (lockdown), foi necessário que as empresas, em que fosse possível, adotassem o *home office* - forma de relação de trabalho na qual o colaborador atua à distância - como solução para o momento que o país e o mundo estavam enfrentando. Dessa forma, tornou-se possível a manutenção das suas atividades em funcionamento.

Diante dessas mudanças, foram entrevistadas 4.000 empresas a respeito do trabalho remoto a cerca de quesitos extraordinários nas Sondagens Empresariais do FGV IBRE, entre os dias 01 e 27 de setembro de 2021¹⁹, mais especificamente sobre alguns quesitos importantes de destacar. O primeiro é a adoção das empresas ao regime, conforme imagem abaixo:

Figura 1 – GRÁFICO



Fonte: Folha de São Paulo²⁰

Dos dados apresentados, conclui-se que de forma geral, mais da metade das empresas, percentagem equivalente a 56,6%, tiveram a experiência do *home office*

¹⁸ Conselho Nacional de Saúde. **Recomendação nº 036**. Publicação em: 11 de maio de 2020. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>>. Acesso em: 10 de março 2022

¹⁹ FGV. **Sondagem Ibre**. Pesquisa realizada em: 1º a 27 de setembro 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia>>. Acesso em: 15 de março 2022.

²⁰ BRIGATTI, Fernanda; CUCOLO, Eduardo. **Maioria das empresas diz que home office não afeta a produtividade**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/12/maioria-das-empresas-diz-que-home-office-nao-afeta-productividade-diz-fgv.shtml>>. Acesso em: 15 de março 2022.

na pandemia, incluindo os que já adotavam essa modalidade anteriormente, mesmo que de forma parcial, o que representa um número bastante significativo. Os segmentos e setores com maior adesão são: o setor de informação e comunicação com adesão de 91.8%. O setor da indústria de transformação com 73,7% e as outras atividades de serviços com 78.7%.

Em contraponto, de acordo com a pesquisa realizada pela FGV, tem-se que os serviços prestados às famílias, como bares, restaurantes e hotelaria, totalizam apenas 34,2%, demonstrando a diferença de adesão dentro dos próprios setores de serviços, uma vez que para alguns há dificuldade de adaptação ao trabalho remoto em razão da natureza do serviço prestado.

Além desses dados, outro quesito fundamental para o entendimento desse estudo é o referente ao percentual de colaboradores que se encontram nesse regime. O resultado, também apresentado pela FGV em sua Sondagem, foi de 22,3% como média geral, ganhando destaque o setor de serviço com o maior percentual de 33,8% e o setor de comércio com o menor percentual equivalente a 11,2%, sendo a maior parte desse percentual focado nas atividades administrativas das empresas.

Com isso, percebe-se a significativa adesão ao trabalho remoto, pouco adotado antes da pandemia, e o impacto sobre o mercado de trabalho e, conseqüentemente, na vida do teletrabalhador. Nesse sentido, faz-se necessário uma análise mais profunda a cerca das vantagens e desvantagens decorrentes dessa modalidade de prestação de serviço.

3.1 Vantagens para o trabalhador

De acordo com Pedro Fontes Falcão, em matéria publicada na SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades:

Para ser eficaz, o teletrabalho exige o apoio organizacional aos funcionários, envolvendo as chefias, colegas e subordinados. Para além disso, trabalhar eficientemente a partir de casa exige uma forte capacidade de planejamento de trabalho e competências de disciplina e autorregulação

que possam permitir que os indivíduos funcionem efetivamente num ambiente (casa) que lhes proporcione um grande controle.²¹

Diante disso, depreende-se que a passagem do trabalhador do regime presencial para o remoto pode acarretar vantagens, se bem organizado, dentre elas está a redução das despesas relativas à alimentação, uma vez que alguns dos profissionais não recebem esse benefício e, assim, no trabalho presencial, precisam pagar essas despesas do próprio bolso.

Com isso, acabam gastando bem mais dinheiro do que para trabalhar em casa, em razão de muitas vezes ser necessário comer em restaurantes e lanchonetes por não ter tempo suficiente para se deslocar a sua residência e se alimentar no intervalo interjornada – dentro da jornada de trabalho. Assim, acabam melhorando sua realidade econômica. Ademais, há também a redução dos custos referentes ao transporte, dado que o gasto com combustível ou transporte público é mitigado nessa modalidade de trabalho.

Outra vantagem que considero bastante relevante é referente ao deslocamento para chegar ao posto de trabalho, para além da redução do gasto com combustível. Esse fato resulta em mais tempo livre, visto que o teletrabalhador não precisa sair de casa e gastar tempo com o trajeto, além de não precisar acordar mais cedo para se vestir e se arrumar da forma adequada, além de não chegar em casa tarde após o trabalho. Além disso, também contribui para melhorar a qualidade de vida devido à redução do estresse e cansaço advindos do trânsito e da má qualidade do transporte público.

Para mais, com essa modalidade, há maior autonomia para realizar o serviço. Isso ocorre, pois, em casa, teoricamente, o chefe e os colegas não pedirão favores e não irão interromper a todo tempo devido à comunicação estar mais dificultada, além de, em alguns casos, não precisar bater o ponto de entrada e saída, dando maior liberdade de horário. Dessa forma, o teletrabalhador consegue, por conta própria, se organizar e escolher a ordem em que suas atividades serão realizadas.

Igualmente, considera-se outra vantagem a maior tranquilidade na realização do serviço, por não ter pessoas conversando ao mesmo tempo no local de trabalho

²¹ FALCÃO, Pedro Fontes. “É bom trabalhar em casa?” **SOBRATT**, 2019. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/15012019-e-bom-trabalhar-em-casa/>>. Acesso em: 15 de março de 2022.

e gerando poluição sonora e estresse, por não haver solicitações de clientes, não ter o chefe dando ordens e nem telefones tocando a toda hora, entre outras questões que permeiam o ambiente laboral. Por fim, o trabalhador também aumenta o tempo de convívio familiar, por estar o tempo todo em casa.

Diante disso, conclui-se que há inúmeras vantagens nessa alteração de regime de trabalho, porém, é primordial que se estabeleça prioridades e responsabilidades para que haja efetividade no resultado dessa transição, já que quando os objetivos se encontram não correspondidos, as vantagens são prejudicadas.

3.2 Desvantagens para o trabalhador

Para além das vantagens citadas anteriormente, essa mudança repentina e acelerada na modalidade de prestação de serviço vem acompanhada com problemas e transtornos ligados, primordialmente, a ausência de tempo para organização estrutural e pessoal dos trabalhadores com seu novo ambiente de trabalho.

Dentre as desvantagens decorrentes disso, está o sedentarismo, desencadeado pelo confinamento em casa e conseqüente mudança no estilo de vida dos indivíduos que acarretou a diminuição da rotina de exercícios físicos. De acordo com uma matéria realizada por Thais Umbelino ao Correio Braziliense, em 20/09/2020, o professor e coordenador de Educação Física do Centro Universitário Iesb, Sérgio Avelino, declarou sua opinião a cerca do aumento do sedentarismo com o *home office*:

Se a gente não se adaptar a essa nova realidade, vamos sofrer muito no futuro. É necessário que a população se conscientize de que a pandemia não é um motivo para deixar de praticar atividades físicas, mas, sim, de criar uma nova meta de gasto calórico.²²

E ainda acrescenta:

²² UMBELINO, Thais. “Especialistas alertam para o aumento do sedentarismo na pandemia”. **Correio Braziliense**, 2020. Disponível em: <<https://www.correio braziliense.com.br/cidades-df/2020/09/4876642-especialistas-alertam-para-o-aumento-do-sedentarismo-na-pandemia.html>>. Acesso em: 16 de março de 2022.

Atrelado a isso, intensificou-se problemas de ansiedade, maior ingestão de álcool e alimentação desequilibrada. As pessoas perderam a motivação de fazer atividades físicas, porque a rotina foi alterada e as práticas de exercício deixaram de ser constantes.²³

Além disso, outro fator prejudicial ao teletrabalhador é a privação do contato com os colegas de trabalho, uma vez que quando trabalhamos em casa, as pessoas do nosso dia a dia são as que já convivem conosco, não alterando o ciclo social. Nesse sentido, sabe-se que ir ao trabalho não se trata apenas de cumprir as obrigações, mas também de socializar com outras pessoas, o que contribui para a troca de experiências, tanto pessoal quanto profissional, a autoestima e, de certa forma, a satisfação no trabalho.

Outra desvantagem do trabalho remoto, por sua vez, é a falta de disciplina no desempenho das atividades de forma geral, como o não cumprimento do horário de trabalho, o atraso nas demandas e a perda maior de tempo em redes sociais, visto que não há o chefe para fiscalizar, o que gera uma série de problemas na produtividade do trabalhador.

Ademais, a questão que entendo a mais complexa e prejudicial é com relação a não saber separar a vida pessoal da profissional. Ao trabalhar no estabelecimento do empregador é determinado o horário de trabalho previamente e, então, sabe-se que somente naquele tempo é preciso se dedicar a vida profissional.

No entanto, ao trabalhar em casa essa delimitação se torna problemática, ainda mais com o isolamento social, uma vez que a família se encontra toda em casa, tendo os filhos aulas por videoconferência e os pais em *home office*, o que os sobrecarrega pois, para além do seu serviço, precisam cuidar dos filhos e ajudar nas atividades escolares, e ainda, organizar e manter a casa limpa e arrumada, o que gera estresse e cansaço.

Somado a isso, é importante destacar que, como resultado do trabalho remoto, o empregador começou a exigir mais dos empregados devido a maior liberdade de horário e de local para o trabalho e, em decorrência dessa inaptidão para separar a vida pessoal da profissional, os empregados passaram a utilizar seu tempo livre para cumprir com as atividades exigidas e, dessa forma, o direito à desconexão foi suprimido.

²³ UMBELINO, Thais. “Especialistas alertam para o aumento do sedentarismo na pandemia”. **Correio Braziliense**, 2020. Disponível em: <<https://www.correiobrasiliense.com.br/cidades-df/2020/09/4876642-especialistas-alertam-para-o-aumento-do-sedentarismo-na-pandemia.html>>. Acesso em: 16 de março de 2022.

4. O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS BASES FUNDAMENTAIS

Segundo a professora Vólia Bomfim Cassar, o direito a desconectar significa:

O trabalhador tem direito à 'desconexão', isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.²⁴

Nesse sentido, a Constituição Federal atribuiu a esse direito status de direito fundamental, em que se insere o direito ao descanso, à saúde e ao lazer, intimamente ligados e, sendo assim, de acordo com a jurisprudência e doutrina, inerentes à dignidade da pessoa humana. No entanto, com o trabalho remoto ligado ao avanço tecnológico dos meios de comunicação, tornou-se problemático assegurar esse direito, visto a dificuldade que o teletrabalhador encontra de se desconectar e, por esse motivo, acabam sofrendo com problemas psicológicos e físicos.

4.1 Direito à desconexão: dos fundamentos do direito ao descanso, à saúde e ao lazer

No período em que a forma de governo se representava por meio das monarquias absolutistas, os direitos das pessoas não eram respeitados frente ao Estado completamente autoritário e desigual, em que o monarca exercia a função de chefe de Estado sem limites de poder ou tempo. Diante da necessidade de impor limites dos quais não poderiam ser ultrapassados, surgem os direitos fundamentais, com o intuito de garantir proteção aos indivíduos frente ao poder estatal.

Essa limitação imposta pelo ordenamento jurídico é denominada pela doutrina de eficácia vertical dos direitos fundamentais, uma vez que há uma relação de poder vertical em que o Estado encontra-se em uma posição superior – lado mais forte – e o indivíduo em posição inferior – lado mais fraco.

Com o surgimento do neoconstitucionalismo, que possui como seu marco histórico a promulgação da Constituição Federal de 1988, rompendo com o Estado

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª edição. Niterói: Impetus. 2012, pg. 660.

autoritário brasileiro para consagrar um Estado Democrático de Direito, passou a existir um novo jeito de pensar. Além da aplicabilidade vertical dos direitos fundamentais, citada anteriormente, acrescentou-se a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Dessa forma, além do Estado ter a prerrogativa de respeitar e resguardar os direitos fundamentais, os próprios indivíduos entre si também deveriam respeitar, já que as desigualdades estruturantes não estavam somente nas relações Estado-Indivíduo, mas também nas relações Indivíduo-Indivíduo.

Nesse sentido, percebe-se que os direitos fundamentais não surgiram todos ao mesmo tempo, mas de forma gradual, em diferentes períodos da história, de acordo com os anseios de cada época. Assim, acrescenta Norberto Bobbio que os direitos não nascem quando devem ou podem nascer. Eles surgem quando o aumento do poder do homem sobre o homem cria novas ameaças à liberdade do indivíduo ou permite novos remédios para as suas indigências. Tais ameaças são enfrentadas por meio da busca de limitação de poder; assim, a sociedade passa a exigir que o mesmo poder intervenha de modo protetor.

Ademais, é importante lembrar que esta consagração progressiva nos textos constitucionais originou a classificação em gerações ou dimensões dos direitos fundamentais. Os de primeira geração, primeiros a serem conquistados pela humanidade, se relacionam à luta pela liberdade e segurança do indivíduo frente ao Estado. São os direitos individuais com caráter negativo, ou seja, exigem uma abstenção do Estado, no sentido de impor obrigações de não fazer, proibindo o desrespeito às liberdades individuais. Eles surgiram com forte influência da Revolução Francesa, entre os séculos XVIII e XIX, representando uma resposta do Estado Liberal ao Absolutista.

Os direitos fundamentais de segunda geração, por sua vez, surgem com a queda do Estado Liberal e o nascimento do Estado do Bem-Estar Social. Esses direitos possuem titularidade coletiva e com caráter positivo, pois exigem atuações do Estado, entre eles estão os direitos sociais, econômicos e culturais. A Revolução Industrial, no século XIX, foi o grande marco dos direitos de segunda geração.

Por último, há também os direitos de terceira geração, atribuídos de maneira geral a todas as formações sociais – transindividuais –, protegendo interesses de titularidade coletiva ou difusa, preocupando-se com as gerações humanas, presentes e futuras. Dentre eles estão o direito ao desenvolvimento, ao meio

ambiente, à autodeterminação dos povos, direito de comunicação, de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade.

Dito isso, a partir de então, ressalta-se que o Direito do Trabalho, devido à natureza de direito privado, passou a reconhecer a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, as quais apresentam nítido desequilíbrio, decorrente da desigualdade estrutural entre as partes, em que o empregador é o lado mais forte e o empregado é o lado mais fraco.

Nesse sentido, o legislador redigiu o ordenamento jurídico buscando a isonomia material e a mitigação das desigualdades entre as partes, uma vez que não poderia o direito tratar com igualdade total o empregado e o empregador, nitidamente desiguais, percebidas pela submissão do empregado perante o empregador, o qual passa a desempenhar atividades laborais além da jornada de trabalho preestabelecida, sem a contraprestação devida, em virtude do medo de ser substituído no emprego.

Essa situação é agravada com o teletrabalho, visto que a jornada não é controlada pelo empregador na maioria dos casos, como abordado no capítulo anterior e, decorrente disso, o empregado, devido a maior liberdade de horários, acaba não respeitando seu limite de jornada por não conseguir se desconectar completamente do trabalho. Visto isso, é primordial que seja garantida uma jornada justa de trabalho visando preservar também um dos fundamentos maiores da organização social, política e jurídica brasileira que é a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental consagrado no texto constitucional, que engloba consigo o direito a desconexão. Nesse sentido, é de extrema importância estudar esse direito tão suprimido por essa modalidade de prestação de serviço remoto.

O direito à desconexão é o direito fundamental implícito responsável por garantir, de forma literal, que o empregado se desconecte do trabalho e, com isso, não trabalhe fora do limite de horário de sua jornada de trabalho preestabelecida para que consiga usufruir seu tempo livre para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse particulares não relacionadas ao trabalho.

Dessa forma, acrescenta o Juiz Almiro Eduardo De Almeida, em sua obra “Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho”:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da

jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.²⁵

É interessante destacar que na França existe desde 01 de janeiro de 2017 a Lei da Desconexão que ampara os empregados para se negarem a responder mensagens eletrônicas (ou qualquer outro meio de comunicação instantânea) de seus chefes após o horário de expediente, sendo protegidos legalmente pelo parlamento francês para se desligarem dos seus patrões nos períodos de descanso. No Brasil, por sua vez, ainda não é previsto expressamente, mas há amparos legais para sua proteção.

A Constituição Federal, em seus artigos 6º e 7º, reforça esse direito, citado em específico posteriormente. Nesse sentido, garantir uma rotina adequada ao trabalhador, que não exceda aos limites do corpo humano, buscando evitar tanto a exaustão física quanto psicológica, e consequentes problemas de saúde, é direito previsto na Constituição Federal²⁶. No entanto, a CLT, em seu artigo 62, inciso III, exclui os teletrabalhadores da necessidade de controle de jornada²⁷, o que junto com os avanços tecnológicos na execução do trabalho, acaba resultando na supressão desse direito à desconexão e a consequente necessidade de discutir, conceituar e analisar os fundamentos do tema.

Sandro Nahmias Melo define o que engloba o meio ambiente de trabalho:

O meio ambiente de trabalho, repita-se, não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.²⁸

Diante disso, entende-se que as condições de trabalho não são definidas somente pela estrutura física de sua residência, mas também pelas por questões imateriais que permeiam o ambiente, tais como o direito ao descanso, à saúde e ao lazer, bases que dão sustentação para justificar a necessidade de o empregado se desconectar do labor.

²⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2ª edição. Abril, 2016, pg. 10.

²⁶ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 de abril 2022.

²⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 de abril 2022.

²⁸ MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paul. v. 81, n..9, pg. 77. 2017.

O direito ao descanso está garantido em diversos momentos, como na previsão dos intervalos intrajornadas – entre as jornadas de trabalho - e interjornadas – dentro da jornada de trabalho - dos descansos semanais remunerados, das férias e dos feriados, entre outros. Estes institutos buscam assegurar ao empregado momentos destinados à reposição das energias, tanto psíquicas quanto físicas, para assim poder se recompor para voltar ao trabalho na próxima jornada e vender sua força laboral com qualidade ao empregador. Com isso, o empregado descansado poderá gozar de outros direitos, tais como o lazer e a saúde e, por esse motivo, garantir uma vida digna.

Esse direito é fundamentado, de forma implícita, pelo direito à privacidade, lazer, saúde e liberdade, além de possuir fundamentos explícitos, tanto na Constituição Federal, em seu artigo 1º, incisos III e IV, que trata da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho²⁹, no artigo 6º, que se refere aos direitos sociais tais como lazer, alimentação e saúde³⁰ e, por fim, no artigo 7º, incisos XIII, XIV, XV, XVII, XXIV, referentes respectivamente à limitação da jornada de normal de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, à limitação da jornada de seis horas para o labor em turnos ininterruptos de revezamento, ao repouso semanal remunerado, às férias anuais e à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança³¹.

Além da fundamentação Constitucional, há dispositivos infraconstitucionais que amparam esse direito, tais como os previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 66 e artigo 71, que tratam dos intervalos interjornada e intrajornada³², somado ao artigo 59, responsável por limitar o cumprimento de horas extras em até duas horas³³ e nos artigos referentes ao capítulo IV, que trata em toda sua extensão das férias anuais³⁴.

²⁹ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 de abril 2022.

³⁰ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 de abril 2022.

³¹ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 de abril 2022.

³² BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

³³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

³⁴ Ibidem.

O direito à saúde, por sua vez, deve ser interpretado e desmembrado como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, previsto no art. 225, caput, da Constituição Federal, segundo o qual é direito coletivo um “meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]”³⁵.

Com isso, é inegociável permitir que o trabalho afete negativamente esse direito, devido ao trabalhador precisar ter sua saúde preservada e protegida pelo empregador e pela sociedade durante e após a jornada de trabalho, sendo necessário, para isso, que o empregador não exponha o empregado a riscos em relação a sua segurança e nem a agentes prejudiciais à saúde, como a jornada excessiva de trabalho.

O direito à saúde exerce um papel extremamente importante na limitação do trabalho, sendo responsável por determinar ao empregador a obrigação de assegurar ao empregado condições adequadas de higiene e segurança. Ademais, é responsável também por impor limite à duração da jornada de trabalho, pois o trabalho excessivo, sem limite de horário a ser cumprido, gera problemas à saúde física e psíquica do trabalhador.

Esse direito da segunda geração, está assegurado expressamente pela Constituição Federal em mais de um dispositivo legal, como no artigo 6º que trata dos direitos sociais e cita o direito à saúde em seu *caput* juntamente com os outros direitos sociais:

DOS DIREITOS **SOCIAIS**

Art. 6º **São direitos sociais** a educação, a **saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.[grifos acrescidos]³⁶

Além desse artigo, há o artigo 7º, que estabelece os direitos constitucionais dos trabalhadores, em seu inciso XXII, determinando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

³⁵ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

³⁶ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas **de saúde**, higiene e segurança.[grifos acrescentados]³⁷

Ademais, a CF/88 possui uma seção inteira destinada à saúde, a seção II, do Capítulo II, do título VII, que trata da ordem social, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho, no Capítulo V, possui a previsão que trata da segurança e da medicina do trabalho.

Por fim, tem-se também o direito ao lazer, direito constitucional que todos os cidadãos possuem e sua prática é tida como realizada durante o tempo de não-trabalho, incluindo atividades culturais, esportivas, artísticas e também a possibilidade de se relacionar socialmente e conviver com sua família, situações as quais agregam valor e dignidade à pessoa fazendo-a se sentir um cidadão mais completo. . No entanto, com a atual organização da sociedade, como a presença de jornadas de trabalho sem limites, o trabalhador é privado desse direito, afastando-o cada vez mais da vida social, do convívio com o mundo extra-trabalho.

Diante disso, é importante lembrar que o trabalho em excesso é prejudicial à pessoa tanto quanto o desemprego e estar submetido à carga exagerada de trabalho ininterruptamente, sem lazer, sem vida social e familiar é nocivo à vida do empregado.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, citado juntamente com os direitos sociais, também prevê o direito ao lazer:

DOS DIREITOS SOCIAIS:

Art. 6º **São direitos sociais** a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.[grifos acrescentados]³⁸

Somado a isso, há previsão no artigo 7º da CF/88, no inciso IV, como um direito constitucional do trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

³⁷ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

³⁸ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com [...] **lazer** [...].[grifos acrescidos]³⁹

Diante da importância desses direitos, as Nações Unidas, através da Declaração Universal dos Direitos do Homem, declarou que: “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”⁴⁰.

Nesse sentido, conclui-se que o direito ao descanso, à saúde e ao lazer, tratados a cima, justificam a necessidade do direito à desconexão do trabalho, para que, assim, o empregado tenha uma existência digna e seus direitos constitucionais sejam de fato efetivados.

4.2 Os prejuízos causados ao direito à desconexão devido à ausência de limitação de jornada de trabalho

Com o avanço tecnológico nos meios de trabalho, surgiu a possibilidade de se realizar o teletrabalho. Essa modalidade de prestação de serviço, já conceituada anteriormente neste estudo, é um contrato de trabalho moderno e flexível, uma vez que as atividades laborais do trabalhador podem ser realizadas em qualquer ambiente, bastando um aparelho eletrônico e, na maioria das vezes, acesso à *internet*.

Entretanto, mesmo com a possibilidade de controlar a jornada de trabalho pelos meios telemáticos de comunicação com a evolução da tecnologia, o legislador optou por não ter esse controle. Nesse sentido, o que poderia ser a solução, acabou sendo o problema, já que, o avanço das tecnologias nos meios de trabalho acabou servindo de instrumento para a invasão patronal no espaço doméstico do teletrabalhador, prejudicando o seu descanso, saúde e lazer.

Com isso, acaba havendo a presunção de jornada, ou seja, o empregador deduz que o empregado está cumprindo sua jornada preestabelecida, sem levar em consideração o tempo real despendido por ele. Essa situação pode ser afastada

³⁹ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 de abril 2022.

⁴⁰ NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos do homem**. 1948. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23966&LangID=E>>. Acesso em: 14 de abril 2022.

pelas atuais formas de controles tecnológicos, como pelo ponto eletrônico online - sistema informatizado capaz de registrar os horários de trabalho dos colaboradores, que contam com medidas de segurança para garantir a veracidade da marcação, como bina, senha, reconhecimento fácil, reconhecimento por voz, localização e outros.

Assim, basta utilizar um celular, notebook ou tablete para que o gestor possa visualizar o registro feito e controlar a jornada do empregado mesmo fora da supervisão pessoal e direta dos empregadores e, dessa forma, o que antes se presumia como tempo gasto para realização de determinada atividade pode, por via do controle à distância, ser efetivamente controlado.

Nesse sentido, percebe-se que existem várias opções de meios para controlar a jornada do trabalhador à distância, não cabendo aos empregadores usarem o distanciamento dos seus funcionários como prerrogativa para atingir seus direitos, uma vez que essa nova realidade ameaça um dos direitos que levou bastante tempo para ser conquistado pelos trabalhadores: a limitação da jornada de trabalho.

Diante do exposto anteriormente neste estudo, percebemos os danos causados ao teletrabalhador decorrentes da opção do legislador de retirar seus direitos trabalhistas, excluindo-o do regime normal de duração de trabalho, conforme previsão da norma do artigo 62, inciso III, introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017⁴¹, contribuindo para que ele não se desconecte do trabalho e, como resultado, prejudicando o seu direito à desconexão e aos tantos outros direitos acima citados.

Dentre as consequências dessa previsão legislativa, o empregado, não tendo sua jornada de trabalho controlada pelo empregador, não receberá o pagamento de horas extras, de adicional noturno, dos intervalos intrajornada e interjornada e, inclusive, não terá garantido seu direito à desconexão e, conseqüentemente, o direito ao descanso, ao lazer e à saúde.

Ademais, essa falta de se desconectar do trabalho, causa danos irreparáveis devido a falta de segurança do empregado sobre a jornada de trabalho diária e mensal a ser desempenhada e, como resultado, acaba não tendo a fixação de intervalos e nem a percepção da remuneração justa pelo serviço prestado, como o

⁴¹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 20 de abril 2022.

não recebimento de horas extras, quando trabalhar além do horário de sua jornada preestabelecida, do adicional noturno, quando trabalhar à noite, e das férias e do repouso semanal remunerado, quando trabalhar em dias que deveria descansar e não cumprir a jornada de trabalho.

Portanto, não é possível discutir o regime do teletrabalho sem tratar da precarização dos direitos trabalhistas e os prejuízos resultantes da violação do direito à desconexão pela Reforma Trabalhista, sendo uma grande vítima o teletrabalhador. Assim, entende-se ser necessário ir contra essa lei no sentido de que essa flexibilidade proporcionada a essa modalidade de prestação de serviço acaba retirando do empregado direitos essenciais garantidos constitucionalmente para se ter uma vida digna, tais como o direito ao lazer, à saúde física e psíquica, à segurança, ao convívio familiar e social, ao descanso, à liberdade e outros direitos dos quais é privado enquanto cumpre sua jornada de trabalho.

A partir desse entendimento, este estudo tratará de alguns dos prejuízos causados ao teletrabalhador decorrente da supressão do direito à desconexão em virtude da falta de controle de jornada de trabalho.

4.2.1 Prejuízos ao descanso do trabalhador

O direito à desconexão, como estudado acima, significa dizer que o empregado tem o direito de não permanecer à disposição do empregador fora da sua jornada de trabalho, tais como nos finais de semana e feriados não trabalhados. Dessa forma, encontra-se livre de qualquer interferência externa que o remeta ao trabalho, assim podendo usufruir efetivamente do seu tempo de descanso.

Nesse sentido, é evidente que o teletrabalho necessita mais do direito à desconexão que o trabalho presencial, tendo em vista que se utiliza constantemente da tecnologia para sua execução, já que a produtividade do indivíduo é medida por este meio e, dessa forma, é mais provável que ocorra a submissão do teletrabalhador à execução das tarefas em uma jornada diária maior que a preestabelecida.

O direito ao descanso, como já estudado anteriormente, garante ao trabalhador seu pleno desenvolvimento como ser social. No entanto, diante das novas tecnologias de informação e comunicação, seu tempo de descanso está

comprometido, devido ao empregador encarar o “on line” como sinônimo de “disponível para o trabalho”⁴².

Em vista disso, essa realidade prejudica o período descanso do teletrabalhador, momento em que deveria desenvolver atividades sociais, de lazer e de entretenimento. Em decorrência disso, aumentam-se de forma patológica seus níveis de stress e número de acidentes de trabalho por cansaço.

Diante disso, Jair Aparecido Cardoso, Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, em seu texto “O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho” defende o direito ao descanso como um direito natural do ser humano:

Todo ser vivente manifesta, de forma natural, sua predisposição ao descanso. É de fácil constatação que nenhum animal pode ser sujeitado a uma atividade contínua e prolongada sem que isso o leve a algum tipo de fadiga. Como mecanismo natural de defesa, reagirá buscando seu direito de recompor suas energias. O direito ao descanso, portanto, é um direito natural de qualquer ser vivente para que ele possa repor suas energias, mesmo que para sujeitar-se às mesmas atividades novamente.⁴³

Ainda acrescenta:

Para prevenir-se da fadiga decorrente do labor, o homem deve descansar; e este seu direito natural ao descanso deve ser respeitado. No caso do ser humano, entretanto, o descanso previne a fadiga em suas dimensões física e mental, além de contribuir para inseri-lo no convívio social. Assim, o descanso, além de prevenir a fadiga, é para o homem direito de proteção à vida e elemento de inserção social; é elemento essencial de seu legítimo direito de viver livremente, de acordo com seu projeto de vida. O descanso, nesse sentido, visa a proteger o ser humano em sua plenitude para seu pleno desenvolvimento como ser social. Por isso, protege sua vida, sua saúde, seu projeto de vida e suas relações.⁴⁴

Assim sendo, o direito à desconexão é o freio necessário para evitar que a tecnologia seja utilizada como instrumento de exploração com o intuito de assegurar o cumprimento do direito de descanso existente na legislação trabalhista.

⁴² VANNUCCHI, Isabela Romeiro. **Direito à desconexão: funções e fundamentos**. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017, pg. 10. Disponível em: < <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6196/1/IRVannucchi.pdf>>. Acesso em: 20 de abril 2022.

⁴³ CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília: Senado Federal, v. 52, nº 207, jul./set. 2015, pg. 10.

⁴⁴ CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília: Senado Federal, v. 52, nº 207, jul./set. 2015, pg. 10.

A Carta Magna de 18 de outubro de 1988 tem expresso em seu texto, no artigo art.7.º, inciso XIII, XVII e XV, já citados mais especificamente antes, o direito à limitação da jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ao lado do gozo de férias remuneradas e do repouso semanal remunerado⁴⁵, o que torna evidente a imposição da observância à desconexão do trabalho nos períodos de descanso como norma de direito fundamental do cidadão.

Além dessa previsão, também há essa limitação de jornada na CLT no art. 58: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”⁴⁶

Somado a essa previsão da duração normal do trabalho, tem-se a dos intervalos intrajornada e interjornada, previstos respectivamente no artigo 382 e no artigo 71, reafirmando a necessidade humana do descanso, conforme a seguir:

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.⁴⁷

Posto isto, a supressão ao direito à desconexão, além de prejudicar os intervalos interjornadas e intrajornadas essenciais para garantir ao trabalhador o período de descanso mínimo diário, inibe também os períodos mais longos de descanso, como o repouso semanal remunerado e as férias, referentes ao tempo de descanso do trabalhador para repor as energias ao final de ciclos mais longos de trabalho, de uma semana e de um ano, respectivamente, sendo primordiais para manutenção da qualidade de vida.

⁴⁵ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 de abril 2022.

⁴⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 de abril 2022.

⁴⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 de abril 2022.

Dessa maneira, a falta de descanso, decorrente dessa hiperconexão humana, faz com que potencializem inúmeros problemas de saúde físicos, emocionais e psicológicos. Dentre eles está a fadiga, que é quando uma pessoa sente uma forte necessidade de descansar, e tem tão pouca energia que é difícil começar e manter uma atividade, sendo bastante comum após estresse prolongado e privação do sono.

Ademais, esse cansaço exacerbado resultado da supressão do tempo de descanso, pode causar acidentes de trabalho e potencializar o risco do trabalhador ferir a si ou a terceiros, ao deixar o meio ambiente de trabalho, como elucidado na decisão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no julgamento do RO nº 0010630-76.2015.5.01.0054, nas palavras do relator desembargador Marcelo Augusto de Oliveira:

“Sim, é evidente que o sono foi do reclamante, o ato de dirigir foi dele e o causador do acidente foi ele, mas isso quer dizer muito pouco na cadeia de responsabilidades, no elo entre o trabalho em jornada ilegal e o evento. O empregado, diante da subordinação jurídica, não pode recusar-se a trabalhar na jornada fixada pelo empregador, mesmo se isso importar na supressão do sono. Por isso, o empregador que exige jornadas estafantes, quase desumanas, de seus empregados, está contribuindo decisivamente para o resultado, o acidente de trabalho”.⁴⁸

Esse julgado trata-se de um acidente automobilístico envolvendo o trabalhador, enquanto conduzia para sua residência após sua jornada de trabalho que havia sido composta por 14 horas ininterruptas de trabalho. Com isso, percebe-se o afastamento da responsabilidade exclusiva do trabalhador decorrente de jornadas extenuantes de trabalho, em que há a supressão do seu direito ao descanso.

Assim sendo, nota-se a importância da limitação de jornada, inclusive para a manutenção do direito ao descanso, para que haja a minimização dos riscos de acidentes dentro e fora do meio ambiente de trabalho, além de evitar doenças como a fadiga, resultando em melhor qualidade de vida do empregado e maior efetividade na prestação do serviço.

⁴⁸ **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**; RO nº 0010630-76.2015.5.01.0054, Relator: Desembargador Marcelo Augusto de Oliveira, 5ª Turma. 2022. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/handle/1001/797558/00106307620155010054-DEJT-01-08-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=0010630-76.2015.5.01.0054>> . Acesso em: 22 de abril 2022.

3.2.2 - Prejuízos à saúde do trabalhador

Com a ausência da limitação da jornada de trabalho e conseqüente supressão ao direito à desconexão, outro direito mitigado é o direito à saúde. Nesse sentido, é importante lembrar que, conforme vimos anteriormente, é necessário que o trabalhador tenha sua saúde preservada e protegida pelo empregador e pela sociedade durante e após a jornada de trabalho. Assim, o funcionário com vínculo empregatício deve ter um ambiente adequado para executar suas tarefas a fim de evitar doenças laborais, uma vez que se uma enfermidade surgir decorrente da condição de trabalho inapropriada, ela será considerada ocupacional.

Para que isso seja evitado, o empregador precisa evitar a exposição do empregado a riscos em relação a sua segurança e a agentes prejudiciais à saúde, por ser seu dever respeitar os direitos assegurados ao empregado, dentre um dos maiores fundamentos da ordem constitucional brasileira, a dignidade da pessoa humana.

Com o teletrabalho alterando os meios de trabalho, somado a ausência da limitação da jornada de trabalho, resultando em trabalho excessivo uma vez que sem limite de horário a ser cumprido, surge a necessidade da preservação da saúde física e mental do trabalhador. O teletrabalho, por sua vez, requer proteções focadas na prevenção de distúrbios sociais e do estresse geradas pela conectividade ininterrupta às atividades da empresa, além de cuidados com o meio ambiente a fim de se evitar problemas de saúde físicos, como dores de coluna e problemas de vista.

Diante disso, com relação aos prejuízos físicos, o artigo 75-E, da CLT, ressalta a necessidade de fornecimento de instruções pelo empregador aos empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que devem ser tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, acrescentando ainda que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador⁴⁹. No entanto, é importante esclarecer que, mesmo com o teletrabalho, o empregador não se exime da responsabilidade por acidentes de trabalho.

⁴⁹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 de abril 2022.

Este artigo está relacionado com o artigo 75-D, da CLT, conforme a seguir, visto que o não fornecimento de equipamentos adequados pode gerar ao empregado graves danos a sua saúde e segurança:

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.⁵⁰

Essa previsão da negociação entre as partes para estabelecer de quem será o ônus pelos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada está em contraposição ao disposto no artigo 2º da CLT, segundo o qual é o empregador que assume os riscos da atividade econômica⁵¹.

No entanto o dispositivo não especifica a forma que o empregador deve orientar e fiscalizar a opção por determinados mobiliários, que devem atender às normas sobre ergonomia, tais como equipamentos para descanso dos pés e punhos, visando a evitar fadigas, a adequação da iluminação e conforto térmico, entre outros. Assim, entende-se que a permissão legislativa quanto a essa negociação pode prejudicar, sobretudo, a adequação ergonômica do meio ambiente afetando diretamente a saúde física do teletrabalhador, podendo gerar problemas de vista e dores de coluna.

Além dos prejuízos físicos advindos da alteração do meio ambiente de trabalho que podem ser inúmeros, há também doenças mentais decorrentes da ausência da desconexão do teletrabalhador, resultado da ausência da limitação da jornada de trabalho, dado que o ser humano não consegue desenvolver seu labor de forma tão excessiva sem desfrutar adequadamente de momentos de descanso, alimentação e lazer, o que levará sua mente ao limite, gerando esgotamento, e, portanto, afetando sua saúde psíquica.

É certo considerar que a constatação da existência de doenças mentais é mais complicada do que de doenças físicas, porém, a importância de identificá-las, tratá-las e evitá-las deve ser igual, sendo inaceitável que o ser humano adquira

⁵⁰ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 de abril 2022.

⁵¹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 de abril 2022.

doenças em virtude do seu trabalho, meio necessário para conseguir se manter em uma sociedade capitalista.

Diante disso, nota-se o quanto os trabalhadores em regime de teletrabalho sofrerão prejuízos ainda mais graves em virtude da ausência de limitação da jornada de trabalho, desenvolvendo doenças psíquicas, tais como ansiedade, depressão e a Síndrome de Burnout, ocasionadas pelo excesso de tempo conectado ao trabalho resultado da supressão ao direito à desconexão.

Mais especificamente, a Síndrome de Burnout, de acordo com o psiquiatra Marcelo Echenique Alves, trata-se de:

Um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente relacionada à vida profissional. Esta expressão foi criada para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental, onde os sentimentos de fracasso e exaustão são causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos.⁵²

Essas doenças decorrem, para além da ausência de limitação de jornada para o teletrabalhador, do fato de que muitos trabalham em suas próprias casas, até mesmo em suas camas e, com isso, não conseguem se desligar do trabalho, pois há confusão em saber se está em horário de trabalho ou em momento de descanso. Dessa maneira, o limite de jornada de trabalho preestabelecida fica comprometido e, assim, o direito à saúde também.

Desse modo, faz-se necessário buscar a segurança à saúde do trabalhador, evitando que ocorram doenças e acidentes de trabalho em consequência do labor excessivo e exaustivo, uma vez que teletrabalhador encontra-se bastante vulnerável em decorrência das condições em que está submetido.

3.2.3 - Prejuízos ao lazer do trabalhador

O Direito à Desconexão, como visto anteriormente neste estudo, serve para garantir direitos assegurados constitucionalmente, como o direito ao lazer, disposto

⁵² ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Fundação Universitária Mário Martins. Curso de especialização em psiquiatria. 2020. Disponível em: <<https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>> Acesso em: 26 de abril 2022.

no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil⁵³, sendo assegurado a todo cidadão, inclusive aos trabalhadores.

O tempo destinado ao lazer é exclusivo para o livre uso do empregado e não pode ser interrompido ou mesmo influenciado de alguma maneira. Diante disso, ele pode ser entendido como o exercício do livre arbítrio para realização de atividades voluntárias ou simplesmente para não realizar atividade alguma. Sendo assim, traduz-se em liberdade de escolha, livre e desimpedida, para a realização de qualquer atividade, sem qualquer interferência do empregador sobre como usufruir desse tempo de não trabalho.

Para além da não interferência do empregador no tempo livre do empregado, o principal pressuposto para o lazer é a disponibilidade de tempo. Ou seja, antes da problematização do lazer, em como este dar-se-á e para quem, é preciso que o titular deste direito tenha tempo para isso.

Nesse sentido, é importante conceituar o direito ao lazer, de acordo com DUMAZEDIER:

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntário ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.⁵⁴

A partir dessa definição, percebe-se que Dumazedier identifica o lazer como um conjunto de amplas possibilidades à livre escolha do trabalhador. O direito à desconexão, por sua vez, surge justamente para coibir a exploração do empregado pelo empregador no momento em que termina a sua jornada, ou seja, no momento do seu não-trabalho, podendo dedicar-se ao convívio familiar, ao lazer e ao descanso.

No entanto, com a desnecessidade de controle de jornada do teletrabalho, o empregado encontra-se com mais disponibilidade perante seu empregador devido aos avanços tecnológicos e, assim, a mitigação da divisão entre tempo de lazer e tempo de trabalho fica evidente. Com isso, há ofensa ao tempo de não trabalho do empregado, trazendo vários prejuízos a sua vida, como a supressão do direito ao

⁵³ BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 26 de abril 2022.

⁵⁴ DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

lazer, pois é durante este tempo que o trabalhador desenvolve as suas funções sociais e se relaciona com os seus pares.

O direito à desconexão figura, então, como a ferramenta capaz de garantir o cumprimento do preceito fundamental da razoável duração da jornada face aos desafios trazidos pelas novas tecnologias:

Em razão do limite imaginário que distinguia o tempo utilizado para lazer e para o cumprimento de atividades profissionais encontrar-se mitigado no teletrabalho, é necessário que o empregado seja acobertado por um direito que lhe garanta a revitalização desta divisão e o respeito do seu período de descanso.⁵⁵

Sendo assim, o direito à desconexão do trabalho garante não somente aos teletrabalhadores a satisfação do mínimo existencial das suas pretensões não materiais, como também traz vantagens aos empregadores, pois um empregado descansado e desestressado, com suas energias renovadas, gera maior produtividade durante sua jornada.

O lazer, garantido pelo direito a se desconectar, com relação aos trabalhadores, é visto como o momento de recreação, entretenimento ou até mesmo descanso. Com isso, percebe-se que o lazer proporciona ao ser humano, de forma geral, a reposição de suas energias físicas e emocionais, visto que é neste momento que suas interações sociais acontecem, contribuindo, então, para a sua individualidade e socialização, além de reforçar laços fraternos, familiares, de amizade e boa convivência com seus semelhantes.

Diante disso, entende-se que o tempo livre recria sua vida social, fortalece seus laços, cultiva a si próprio e aos que o circundam. Por isso, os prejuízos causados pela supressão do direito ao lazer são inúmeros, dentre os quais estão a privação do convívio familiar e das atividades que os fazem confraternizar, o que resulta também em instituições familiares enfraquecidas e um sistêmico empobrecimento criativo.

Ademais, há outros prejuízos decorrentes da contaminação do horário de lazer pelo horário de trabalho no teletrabalho, como a mitigação dos direitos como o sobreaviso, as horas extras, os intervalos interjornadas e descanso semanal remunerado, sendo dificilmente percebidos.

⁵⁵ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. 2007, pg. 14. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 30 de abril 2022.

Visto isso, nota-se que se trata de um direito fundamental para manutenção de instituições sociais, além de contribuir para a melhoria da qualidade e quantidade da produtividade do trabalhador, para cultivo próprio do titular deste direito em sua dimensão humana, bem como para a garantia de saúde mental e física do cidadão e, assim, sendo instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, é primordial que o teletrabalhador tenha garantido o seu tempo de não-trabalho e que nele esteja incluído o tempo para o exercício do lazer. Para que isso aconteça, então, é necessário que haja uma jornada de trabalho preestabelecida, em que tenha um horário específico e determinado para exercer seu labor e, com essa fixação de qual será o horário destinado exclusivamente ao trabalho, será possível determinar qual será o horário exclusivo para o lazer.

5. CONCLUSÃO

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, havia uma breve previsão sobre o teletrabalho na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - em seu artigo 6º, parágrafo único, que determinava a equiparação do teletrabalhador, para fins de se declarar a subordinação jurídica, com relação aos empregados que laboram no estabelecimento do empregador, não permitindo sua discriminação. No entanto, por se tratar de norma não específica e restrita, havia insegurança jurídica quanto a essa modalidade de prestação de serviço.

Diante disso, a Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – trouxe inúmeras alterações para a CLT, dentre elas a regulamentação do trabalho remoto e, com isso, passou a imputar maior segurança jurídica na relação entre esse empregado e o empregador. Porém, percebe-se por este estudo que, por mais que tenha tratado o teletrabalho de forma mais ampla, é notório que há um retrocesso com relação à manutenção dos direitos fundamentais do empregado com a previsão da não obrigatoriedade da limitação da jornada de trabalho.

Com a pandemia da COVID-19, declarada oficialmente em 11 de março de 2020, forçou-se uma rápida transição do contrato de trabalho presencial para o teletrabalho, principalmente em áreas de atuação em que essa modalidade de prestação de serviço foi melhor adaptável, devido à importância do distanciamento social nesse momento. Diante disso, perceberam-se as falhas na normatização do trabalho remoto e as consequências disso para a vida do teletrabalhador, em destaque a diferenciação de direitos entre trabalhadores comuns e teletrabalhadores.

Nesse sentido, como demonstrado neste estudo, existem vantagens na adesão a essa modalidade de prestação de serviço, tais como a redução das despesas relativas à alimentação e transporte, além de mais tempo livre, melhor qualidade de vida devido à redução do estresse e cansaço advindos do trânsito e da má qualidade do transporte público, maior autonomia e tranquilidade para realizar o serviço e mais tempo de convívio familiar. No entanto, esses pontos positivos só ganham espaço se houver o controle da jornada de trabalho desses teletrabalhadores, pelos meios telemáticos de informática e comunicação.

Com a falta de obrigatoriedade na limitação da jornada, o empregado sofre com as desvantagens desse trabalho, como o aumento do sedentarismo, privação

do contato com os colegas de trabalho, falta de disciplina no desempenho das atividades e a confusão entre a vida pessoal e a profissional.

Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017 foi falha no que refere a proteção dos direitos fundamentais do teletrabalhador, uma vez que, com a ausência do controle de jornada, suprime o direito à desconexão, que é um direito fundamental implícito responsável por garantir que o empregado se desconecte do trabalho e, assim, não trabalhe fora do limite de horário de sua jornada de trabalho preestabelecida para que consiga usufruir seu tempo livre para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse particulares não relacionadas ao trabalho.

Com a supressão desse direito, suas bases fundamentais também são afetadas, dentre eles o direito ao descanso, à saúde e ao lazer, previstos na Constituição Federal em seus artigos 6º e 7º, conforme descritos anteriormente neste estudo, regulamentando os direitos básicos dos trabalhadores.

Assim, sabe-se que garantir uma rotina adequada ao trabalhador, que não exceda aos limites do corpo humano, buscando evitar tanto a exaustão física quanto a psicológica, e consequentes problemas de saúde, é direito previsto na Constituição Federal, que só poderão ser garantidos se o teletrabalhador tiver desconectado do trabalho, podendo descansar e usufruir do seu tempo livre para o lazer, para, com isso, ter sua saúde física e mental resguardada. Portanto, é inadmissível que haja previsão permitindo a supressão desses direitos, arduamente conquistados com o passar do tempo.

Dessa maneira, entende-se que, para que se perceba as vantagens advindas do teletrabalho, é necessário que seja obrigatório o controle da jornada de trabalho pelos meios telemáticos de informática e comunicação, como pelo ponto eletrônico, pois, somente dessa forma o teletrabalhador teria garantido o seu tempo de não-trabalho, para que nele esteja incluído o tempo para o exercício do lazer e do descanso, necessários para o convívio social e familiar e, principalmente, para a manutenção da sua saúde física e mental.

Para que isso aconteça, então, é necessário que haja uma jornada de trabalho preestabelecida, em que tenha um horário específico e determinado para exercer seu labor e, com essa fixação de qual será o horário destinado exclusivamente ao trabalho, será possível determinar qual será o horário exclusivo para o lazer e descanso, por meio do respeito ao direito à desconexão.

Assim, comprova-se a importância de uma revisão na regulamentação do teletrabalho na CLT, com o intuito de respeitar todo o ordenamento jurídico brasileiro, considerando os direitos fundamentais e os princípios basilares do direito do trabalho, garantidos pela Constituição Federal, para, com isso, garantir a proteção jurídica do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2ª edição. Abril, 2016.

ALVES, Marcelo Echenique. **Síndrome de Burnout**. Fundação Universitária Mário Martins. Curso de especialização em psiquiatria. 2020. Disponível em: <<https://www.polbr.med.br/ano17/art0917.php>>. Acesso em: 26 de abril 2022.

AZEVEDO, Maria Clara Freitas Fontes. **A importância do direito à desconexão para a garantia de direitos fundamentais no teletrabalho**. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 de março 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 de março 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 2022**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 08 de março 2022.

BRIGATTI, Fernanda; CUCOLO, Eduardo. **Maioria das empresas diz que home office não afeta a produtividade**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/12/maioria-das-empresas-diz-que-home-office-nao-afeta-produtividade-diz-fgv.shtml>>. Acesso em: 15 de março 2022.

BRITO, Iasmin. **Teletrabalho e suas implicações nas relações de trabalho**. Artigo Científico. Publicação em: 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63858/teletrabalho-e-suas-implicacoes-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 23 de março 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho**. Revista de Informação Legislativa. Brasília: Senado Federal, v. 52, nº 207, jul./set. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª edição. Niterói: Impetus. 2012.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. Artigo Científico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>>. Acesso em: 5 de abril 2022.

Conselho Nacional de Saúde. **Recomendação nº 036**. Publicação em: 11 de maio de 2020. Disponível em: <<https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>>. Acesso em: 10 de março 2022.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

FALCÃO, Pedro Fontes. **“É bom trabalhar em casa?”** SOBRATT, 2019. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/15012019-e-bom-trabalhar-em-casa/>>. Acesso em: 15 de março de 2022.

FGV. **Sondagem Ibre**. Pesquisa realizada em: 1º a 27 de setembro 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia>>. Acesso em: 15 de março 2022.

FREITAS, Juliana Santos. **O teletrabalho e os impactos ao direito à desconexão do trabalho**. TCC (pós-graduação). Minas Gerais: Uberlândia. 2019.

MARQUES, José Roberto. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho?** Publicado em: 19 de janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/>> Acesso em: 20 de março de 2022.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paul. v. 81, n. 9. 2017.

MOTA, Juliana Dantas. **A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico e sua regulamentação com a reforma trabalhista**. 2020. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-do-teletrabalho-no-ordenamento-juridico-e-sua-regulamentacao-com-a-reforma-trabalhista.htm#indice_4> Acesso em: 15 de abril 2022.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos do homem**. 1948. Disponível em:

<<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23966&LangID=E>>. Acesso em: 14 de abril 2022.

OIT. **Convenção sobre o trabalho a domicílio, n. 177** = *Convenio sobre el trabajo a domicilio*, n. 177. 20 de junho de 1996. Disponível em: <<https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AFFljAvMjgzMDYvU0dfUmVxdWlzaXRvX0xlZ2FsX1RleHRvLzAvMC9DT05WRU7Dh8ODTyBPSVQgTsK6IDE3NywgREUgMjAtMDYtMTk5Ni5kb2MvMC8wlgAFF1TL2y0vd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwB0Z62Eal7G94>>. Acesso em: 11 de abril 2022.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Historico da pandemia de COVID-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>> Acesso em: 20 de março 2022.

PESTANA, Barbara Mota. **Direitos fundamentais: origem, dimensões e características**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. Publicação em: 17 out 2017. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50756/direitos-fundamentais-origem-dimensoes-e-caracteristicas>>. Acesso em: 5 de abril 2022.

RAMOS, Clarissa Maria. **Teletrabalho e reforma trabalhista**. Artigo Científico. Publicação em: 05 de agosto 2020. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11809/Teletrabalho-e-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 2 de abril 2022.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 30 de abril 2022.

SILVA, Gustavo Martinato; SILVA, Ricardo Telles. **Teletrabalho no contexto da pandemia do COVID-19**. Artigo científico do curso de Direito pelo Centro Universitário Una de Betim. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>>. Acesso em: 25 de abril 2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; RO nº 0010630-76.2015.5.01.0054, Relator: Desembargador Marcelo Augusto de Oliveira, 5ª Turma. 2022. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/handle/1001/797558/00106307620155010054-DEJT-01-08-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=0010630-76.2015.5.01.0054>> . Acesso em: 22 de abril 2022

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; 10005291420215020057 SP, Relator: Moises dos Santos Heitor, 1ª Turma - Cadeira 3. Data de Publicação: 16/02/2022. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1384357733/10005291420215020057-sp>>. Acesso em: 5 de março 2022.

UMBELINO, Thais. “**Especialistas alertam para o aumento do sedentarismo na pandemia**”. Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2020/09/4876642-especialistas-alertam-para-o-aumento-do-sedentarismo-na-pandemia.html>>. Acesso em: 16 de março de 2022.

VANNUCCHI, Isabela Romeiro. **Direito à desconexão: funções e fundamentos**. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6196/1/IRVannucchi.pdf>>. Acesso em: 20 de abril 2022.