

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM DIREITO**

ARIANE MEIRELLES DE AZEVEDO

**DIREITO À DESCONEXÃO COMO FUNDAMENTO PARA A PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Juiz de Fora

2022

ARIANE MEIRELLES DE AZEVEDO

**DIREITO À DESCONEXÃO COMO FUNDAMENTO PARA A PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Jussara Araújo de Almeida Leão.

Juiz de Fora

2022

AZEVEDO, Ariane Meirelles.

**DIREITO À DESCONEXÃO COMO FUNDAMENTO PARA A
PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**– 2022, 30 p.

Orientadora: Prof.^a Jussara Araújo de Almeida Leão.

Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Juiz de
Fora, Faculdade de Direito, 2022.

ARIANE MEIRELLES DE AZEVEDO

**DIREITO À DESCONEXÃO COMO FUNDAMENTO PARA A PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do Trabalho, submetido à Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Aprovado em: Juiz de Fora, ____ de _____ de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Jussara Araújo de Almeida Leão – Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Abdalla Daniel Curi
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dra. Karen Artur
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho a meus pais e meus irmãos,
que sempre me apoiaram e incentivaram.

RESUMO

O presente trabalho versa a respeito do direito à desconexão, sob o viés da inatividade do trabalhador como um direito fundamental que tem impacto direto em seu bem-estar e qualidade de vida. O objetivo foi avaliar e demonstrar a necessidade de observância desse direito como medida de proteção da saúde do trabalhador, principalmente no que se refere àqueles que realizam teletrabalhos, na modalidade home office. Se observou que a hiperconexão causada pelos avanços tecnológicos incentiva a *hustle culture*, fazendo com que os funcionários fiquem cada vez mais à disposição da empresa, sem nenhum resguardo quanto a seu tempo de lazer, descanso, dedicação à vida privada, entre outros. Tal postura pode resultar no desenvolvimento de Síndrome de Burnout, ansiedade e depressão. Por esse motivo, é muito importante que o trabalhador tenha seus direitos fundamentais de limitação de jornada de trabalho e saúde preservados. No entanto, o que se observa é um caminho contrário em alguns contextos. Com o advento da Lei 13.467/2017, o teletrabalhador foi excluído das regras atinentes à duração da jornada previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, o que afasta deste trabalhador seu direito à desconexão. A discussão levantada busca trazer à tona o fato de que o direito à desconexão não é tratado no ordenamento jurídico brasileiro de forma explícita ou específica, estando atrelado a outros direitos. Dado o exposto, ficou evidenciado que, se a conexão exacerbada gera danos à saúde do trabalhador e a desconexão é o meio pelo qual sua saúde será preservada, logo, o direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador, derivado do direito fundamental à saúde.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Direito fundamental. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The present work deals with the right to disconnection, under the bias of worker inactivity as a fundamental right that has a direct impact on their well-being and quality of life. The objective was to evaluate and demonstrate the need to observe this right as a measure to protect workers' health, especially in relation to those who perform teleworks, in the home office mode. It was observed that hyperconnection caused by technological advances encourages Hustle Culture, making employees increasingly available to the company, without any protection regarding their leisure time, rest, dedication to private life, among others. Such posture can result in the development of burnout syndrome, anxiety and depression. For this reason, it is very important that workers have their fundamental rights of limitation of working hours and health preserved. However, what is observed is a reverse path in some contexts. With the advent of Law 13.467/2017, the teleworker was excluded from the rules regarding the duration of the working day provided for in the Consolidation of Labor Laws, which takes away from this worker his right to disconnection. The discussion raised seeks to highlight the fact that the right to disconnection is not dealt with explicitly or specifically in the Brazilian legal system, being linked to other rights. Given the above, it was evidenced that, if the exacerbated connection generates damage to the worker's health and disconnection is the means by which his health will be preserved, therefore, the right to disconnection is a fundamental right of the worker, derived from the fundamental right to health.

Keywords: Right to disconnect. Fundamental Right. Worker's health.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	7
2	A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO UMA DAS PRIMEIRAS REININDICAÇÕES TRABALHISTAS	8
2.1	A HIPERCONEXÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	10
3	DO CONCEITO DE TELETRABALHO	12
3.1	DO TRATAMENTO LEGISLATIVO DADO AO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA	13
4	IMPACTOS CAUSADOS PELA <i>HUSTLE CULTURE</i> NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM <i>HOME OFFICE</i>.....	18
5	DIREITO À DESCONEXÃO COMO MECANISMO DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	21
5.1	DA APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO	23
5.2	DO DIREITO À DESCONEXÃO APLICADO AOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO	26
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	28
	REFERÊNCIAS	30

1 INTRODUÇÃO

Pesquisas recentes têm demonstrado que a saúde psicológica de quem trabalha em regime de home office (escritório em casa) vem sofrendo impactos relevantes. Os principais fatores apontados como os responsáveis pelos problemas de saúde nesse contexto são: confusão entre a vida pessoal e profissional, jornadas de trabalho extensas, dificuldade para estabelecer o tempo de expediente, exposição permanente aos conflitos entre o público e o privado e cobrança pelo alto desempenho. Com isso, essas pessoas têm sentido impactos negativos que afetam a alimentação, a libido, o sono e o desempenho cotidiano, fazendo com que vivam a rotina em modo automático e apresentem aumento dos sintomas de depressão, ansiedade e estresse (LEMOS, 2021; USP, 2021).

Em uma entrevista feita pela plataforma Workana com 2.810 trabalhadores na América do Sul, foi constatado que o home office gerou impactos psicológicos em 43,7% dos participantes. Em consonância a esse resultado, a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-MG) relata que 30% dos trabalhadores estão sofrendo com esgotamento profissional no Brasil (ROCHA, 2020).

Nessa perspectiva, diante da evidente ligação entre problemas psicológicos sofridos pelos trabalhadores e o *home office*, principalmente em decorrência da falta de divisão entre seu ambiente laboral e seu ambiente doméstico, percebe-se a necessidade de se discutir o direito à desconexão como medida de proteção à saúde do trabalhador, bem como de sua aplicação na sociedade.

Portanto, levanta-se o seguinte problema: o direito à desconexão do trabalhador, como desdobramento dos direitos à saúde, descanso, lazer e privacidade, tem sido respeitado frente à sociedade hiperconectada?

O objetivo geral da presente pesquisa é avaliar e demonstrar a necessidade de observância do direito à desconexão como medida de proteção da saúde do trabalhador. Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) Conceituar o teletrabalho, especificamente a modalidade *home office*;
- b) Relacionar a hiperconexão ocasionada pelo *home office*, teletrabalho e *hustle culture*¹ aos prejuízos à saúde do trabalhador, tais como Síndrome de Burnout e depressão;
- c) Atestar a importância do direito à desconexão como protetor da esfera personalíssima

¹ Cultura da agitação é a tradução do termo original *hustle culture*, que basicamente significa dedicar o máximo de seu dia possível ao trabalho (LOUZADA, 2019). O tema será abordado com mais detalhes no Capítulo 4.

do trabalhador.

Parte-se da hipótese de que o direito à desconexão do trabalhador não é respeitado, principalmente por não ser um direito positivado. Por isso, o *home office*, ao interligar a esfera privada do trabalhador com o seu ambiente laboral, traz impactos à sua saúde.

Para viabilizar o teste dessa hipótese, realizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, com objetivo descritivo, a partir do método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa.

No capítulo seguinte, contextualizaremos as reivindicações trabalhistas, com ênfase na reivindicação à redução da jornada de trabalho. Também, aborda-se como a hiperconexão pode impactar no direito à limitação da jornada de trabalho. No Capítulo 3, conceitua-se o teletrabalho e como essa modalidade é tratada no âmbito legislativo após o advento da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. No quarto capítulo, apresenta-se quais são os impactos na saúde do trabalhador em *home office* ocasionados pela *hustle culture*. No Capítulo 5, são apresentados argumentos a favor de que o direito à desconexão é primordial para a preservação da saúde do trabalhador. Para tanto, demonstra-se qual é a aplicação desse direito no judiciário brasileiro e como o direito à desconexão é aplicado aos teletrabalhadores. No Capítulo 6, finalmente, serão demonstradas as considerações finais e como os objetivos propostos foram atendidos com a pesquisa respondida e a confirmação da hipótese. Como resultado, nota-se que se faz necessária a maior observância e implementação do direito à desconexão como medida de proteção à saúde do trabalhador.

2 A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO UMA DAS PRIMEIRAS REINVINDICAÇÕES TRABALHISTAS

Como bem indicam os professores Delgado (2019) e Brito (2016), o direito do trabalho é um produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais vivenciadas durante este período, tornando-se necessária a intervenção Estatal.

Desde sua formação até sua autonomia, o direito do trabalho sempre teve como fundamento a preservação da saúde e da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, uma das primeiras reivindicações trabalhistas, com respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana, foi a redução da jornada de trabalho, conforme se observa na lei *Moral and Health Act*², que surgiu em 1802, na Inglaterra, ainda na formação do direito do trabalho.

² O *Moral and Health Act*, de 1802, tem tradução livre de “Ato da Moral e da Saúde”. Tal lei proibia o

Tal reivindicação foi reafirmada diversas vezes ao longo do desenvolvimento do direito do trabalho, como por exemplo no art. 427 do Tratado de Versalles³, de 1919, que determinava a adoção de oito horas diárias para jornada de trabalho.

No Brasil, somente em 1988, com a promulgação da Constituição Federal (CF/88), foi garantido aos trabalhadores um mínimo existencial, por meio do reconhecimento de direitos trabalhistas como fundamentais, respaldando tais direitos no princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Os artigos 7º ao 11º da Constituição Federal trazem os regramentos que elencam os direitos específicos para os trabalhadores, estabelecendo parâmetros a serem observados para a garantia de sua proteção. Dentre os direitos trabalhistas insertos no artigo 7º, há o inciso XIII, que determina a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme versa:

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

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

Assim, pode-se observar que a limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental, que tem embasamento na preservação de sua saúde do trabalhador, mas também possui aspectos sociais e econômicos.

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho ostentam natureza cogente e são, portanto, irrenunciáveis. Essas normas buscam tutelar a integridade física e psicológica dos trabalhadores, compondo o núcleo intangível da Constituição Federal. Nesse sentido, menciona Resende (2016, p. 325):

São fundamentos de tal limitação da jornada, de forma destacada,

trabalho de menores a noite e por duração superior a 12 horas diárias.

³ O Tratado de Versalhes foi assinado no dia 28 de junho de 1919 e ficou conhecido por ser o principal tratado de paz assinado após a Primeira Guerra Mundial. Em seu artigo 427, relata que: Art. 1º o princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comercio; Art. 4º a adoção da jornada de oito horas; Art. 5º a adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível nos domingos; Art. 6º a supressão do trabalho das crianças e a obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua inscrição e assegurar seu desenvolvimento físico.

aspectos biológicos, sociais e econômicos. Sob o aspecto biológico, constatou-se que as jornadas excessivas provocam a fadiga do trabalhador, com danos muitas vezes graves à sua saúde. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho diário aumenta a incidência de doenças ocupacionais e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, o que viola a dignidade do obreiro. Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho extensa afasta o trabalhador do convívio com seus pares, provocando distúrbios familiares e segregação social. Finalmente, sob o ponto de vista econômico, o estresse e o cansaço decorrentes da jornada exaustiva levam à queda do rendimento do trabalhador [...].

Contudo, desde a segunda metade do século XX, diversas transformações culturais, econômicas, sociais, políticas e científicas são vivenciadas pela sociedade. Essas transformações, aliadas ao vasto progresso tecnológico, alavancaram a globalização e geraram repercussões que modernizaram as organizações de trabalho, de forma a corresponder aos anseios da sociedade pós-moderna.

A modernização das relações de trabalho em virtude da globalização ensejou a aceleração do ritmo das atividades laborativas, ocasionando novas dimensões na sistemática do tempo de trabalho. Essa situação se perfaz em uma potencial ameaça aos direitos de privacidade, liberdade, lazer e saúde do trabalhador, uma vez que a tecnologia, a um só tempo, integra e submete o indivíduo a trabalhar mais (MUCHON; AGUDO, 2018).

2.1 A HIPERCONEXÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO À LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As modernizações nas relações de trabalho e nas formas de produção de trabalho após o advento da globalização ocasionaram uma hiperconexão. O termo hiperconectividade descrevia inicialmente a disponibilidade dos indivíduos para se comunicar a qualquer momento. O termo teve ainda alguns desdobramentos, como por exemplo: (1) *Always on*, que corresponde ao estado em que as pessoas estão conectadas o tempo todo; e (2) *Readily acessable*, designando a possibilidade de a pessoa estar prontamente acessível. Hoje, o termo hiperconectividade ou hiperconexão encontra-se atrelado às comunicações entre indivíduos ou entre indivíduos e máquinas, valendo-se de diversos meios de comunicação (MAGRANI, 2018).

A hiperconexão, por si só, já coloca em risco os direitos e garantias conquistados ao longo do tempo pela classe trabalhadora. Isso porque, levando-se em consideração a limitação

da jornada de trabalho, a hiperconexão constante e um mundo altamente globalizado estão fazendo com que o trabalhador não consiga mais visualizar as barreiras entre horas de trabalho e horas de lazer. Como dito, a globalização trouxe novas formas de execução do trabalho, como o teletrabalho e o *home office*, que antes pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatício.

Além disso, a hiperconexão pode afetar o inconsciente das pessoas, trazendo impactos significativos à sociedade. A necessidade de estar conectado o tempo todo, interligada com a noção de que só o trabalho dignifica o homem, deixa no subconsciente o resquício de pensamento de que, quando não se está inteiramente inserido nessa realidade, também não se é digno dela (BEDIN, 2018).

Com as novas tecnologias, implantou-se uma norma na cultura brasileira de disponibilidade em tempo integral, fazendo com que o funcionário seja contactado e execute tarefas em qualquer lugar e a qualquer momento. Tal situação acaba gerando uma série de consequências prejudiciais à saúde e à vida pessoal, social e familiar (BEDIN, 2018).

Nesse sentido, destaca-se a primeira contradição no âmbito do direito do trabalho, já que, voltando aos primórdios das lutas pelos direitos das classes trabalhistas, a primeira reivindicação foi justamente a redução da jornada de trabalho e de condições de trabalho precárias.

A contrário *sensu*, com força e rapidez típicas de um mundo altamente conectado, a tecnologia tem trazido de volta uma realidade que põe em ênfase a precariedade dos direitos trabalhistas conquistados. No entanto, essa precariedade é camuflada pela ideia de produção em massa como sinônimo de sucesso. Os impactos psicológicos dessa lógica são grandes na saúde do trabalhador.

As alterações ocorridas no modo de trabalhar, decorrentes das inovações tecnológicas, aumentaram a necessidade de reflexão quanto aos direitos fundamentais do empregado. Como dito, as formas de execução de trabalho ganharam novas feições, sendo uma delas o teletrabalho. As diferenças entre essa modalidade e o trabalho tradicional suscitam o questionamento sobre os impactos ao trabalhador, tendo em vista que há uma perda do controle da jornada de trabalho. Sendo assim, os direitos trabalhistas já existentes devem ser interpretados com novas funções e abrangências que deem conta dessas novas formas de trabalho (BEDIN, 2018).

Neste ponto, a fim de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, surge o intitulado direito à desconexão. Segundo Oliveira (2010 apud BEDIN, 2018, p. 7): “O termo ‘desconexão’, portanto, é utilizado para expressar o direito ao descanso, ao lazer, à intimidade

e à vida privada através da limitação da jornada de trabalho que ficou debilitada com o advento das tecnologias”.

Ou seja, o direito à desconexão pode ser compreendido como direito fundamental do trabalhador que, quando violado, fere outras garantias asseguradas e seus direitos fundamentais, como saúde, privacidade, intimidade, lazer e dignidade.

3 DO CONCEITO DE TELETRABALHO

De acordo com Delgado (2019), uma relação de emprego precisa conter cinco componentes, a saber: (a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. No entanto, após diversas mudanças de paradigmas provenientes do desenvolvimento de indústrias inovadoras, como a informática, a robótica, as telecomunicações e a biotecnologia, surgem também novos modelos de trabalho, que divergem do modelo clássico de relação de emprego. É nesse meio que surge o teletrabalho, cuja origem advém dos EUA nos anos 70.

Segundo Aranda (2001, apud RODRIGUES, 2011, p. 8), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como uma atividade laboral realizada à distância, ou seja, “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

É válido ressaltar, no entanto, que não há consenso na doutrina sobre o conceito de teletrabalho, uma vez que a modalidade pode ser representada por meio de diversas terminologias (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005). Ainda, é possível encontrar na doutrina distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, popularmente conhecido como *home office* (BARROS, 2016). Desse modo, tendo em vista as divergências em relação ao conceito de teletrabalho e sua multiplicidade de terminologias, opta essa pesquisa por mencionar e utilizar o posicionamento adotado por Lemesle e Marot (1994 apud SERRA, 1996, p. 7-10):

[...] sendo o teletrabalho uma realidade multi-forme, será mesmo impossível aceitar qualquer definição essencial do mesmo que não seja unilateral, optando por uma definição do tipo descritivo, que se concentra em identificar e descrever as várias formas ou modalidades do teletrabalho.

Serra (1996) aponta que a OIT distingue o teletrabalho em quatro modalidades/formas. Ou seja, o teletrabalho pode ser visto como um gênero, o qual é subdividido em quatro espécies, sendo elas: o trabalho em domicílio; o trabalho nos centros-satélites; o trabalho nos centros de vizinhança e o trabalho móvel.

Em linhas gerais, pode-se definir o teletrabalho como: “modo de prestação de serviço à distância, tornando dispensável a presença do empregado nas dependências do ambiente de trabalho, viabilizando a subordinação à distância” (DELGADO, 2019).

3.1 DO TRATAMENTO LEGISLATIVO DADO AO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA

O teletrabalho foi há pouco tempo regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017a). Antes da Reforma, não havia regulamentação legal em relação ao trabalho à distância, salvo uma previsão de equiparação entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e o realizado à distância, conforme disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Vale ressaltar que essa previsão ainda está em vigor, ou seja, para fins legislativos, tanto o trabalho realizado no ambiente laboral, quanto o trabalho realizado à distância, se submetem às mesmas regras contratuais e direitos estabelecidos aos trabalhadores.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi o objeto de regulamentação pelos Capítulos II-A, no Título II da CLT. O capítulo mencionado traz a regulamentação do teletrabalho em seus arts. 75-A até 75-E.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

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.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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 (BRASIL, 1943).

Conforme disposto pelo diploma legal, estabelece-se o conceito de teletrabalho e quais as suas condições. Versa também, em síntese, sobre o estabelecimento por via contratual da forma de execução remota do contrato, sobre o fornecimento ou não de equipamentos para a execução do trabalho e sobre a necessidade de orientação, pelo empregador, sobre os cuidados que o empregado precisa tomar na execução de suas atividades, a fim de se evitar acidentes de trabalho.

De acordo com o que mencionam Delgado e Delgado (2017), as normas relacionadas ao teletrabalho supracitadas devem ser interpretadas em conjunto com o art. 62, III, da CLT, também inserido pela reforma, que versa: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho”.

Neste ponto, é importante mencionar que a Lei 13.467/2017 excluiu os teletrabalhadores das regras atinentes à duração da jornada de trabalho. Nesse sentido,

apontam Delgado e Delgado (2017, p. 133):

De fato, a Lei da Reforma Trabalhista introduziu novo inciso III no art. 62 da Consolidação, de forma a estabelecer a ressalva de que "os empregados em regime de teletrabalho" não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo li celetista em análise ("Da Duração do Trabalho"). Essa ressalva coloca os empregados em regime de teletrabalho (art. 62, III) ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 62, I, CLT) e dos gerentes, "assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam para efeitos do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial" (art. 62, 11, CLT). A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas.

Soma-se a isso o fato de que o art. 611-A, I, II e III, e parágrafo único do art. 611-B da CLT, inseridos pela Reforma, não vinculam “a jornada de trabalho as medidas de saúde e segurança do trabalhador, com o objetivo de autorizar a livre negociação de jornada e intervalo para descanso. Essas normas violam os arts. 5º, §2º e 7, XXXII, da Constituição de 1988”, conforme aponta o Ministério do Trabalho (2017), na Nota Técnica n. 08/2017. Ainda, de acordo com Delgado e Delgado (2017, p. 46):

[...] A Flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração de trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano.

Ou seja, as mudanças advindas após a Reforma, no que diz respeito aos teletrabalho, podem causar impactos negativos, inclusive para a saúde dos colaboradores. Isso, porque a flexibilização das regras relativas ao descanso do teletrabalhador e a exclusão desses profissionais do capítulo da CLT sobre controle de jornada pode acarretar uma carga de trabalho extensiva, o que facilita o cometimento de inúmeros abusos por parte do empregador, como por exemplo a violação do direito fundamental à limitação de jornada de trabalho.

Como dito por Delgado e Delgado (2017), a presunção é relativa quando se fala que o regime de teletrabalho é situação compatível com o controle de jornada. Neste ponto, tendo em vista que a presunção é relativa, é válido mencionar os dizeres de Freitas (2018):

Especialmente nessa modalidade de labor, em que o uso de instrumentos de tecnologia da informação e comunicação são necessários, afigura-se plenamente possível que o empregador controle a jornada de trabalho de seus empregados, seja pela verificação imediata, em tempo real, do início, término e pausas nas atividades do empregado, seja pela elaboração de relatórios das atividades realizadas e dos horários dedicados à atividade laboral, ou qualquer outro método idôneo que possibilite a aferição do efetivo tempo gasto com as atividades ou colocados à disposição do empregador.

Dessa forma, tendo em vista a flexibilização das garantias relativas à jornada de trabalho trazidas desde a Reforma, percebe-se que, para que o trabalhador que executa sua função de forma remota tenha seus direitos minimamente preservados, é imprescindível que haja uma separação entre a hora de lazer e a hora de trabalho.

Nesse sentido, a implementação de ferramentas que possam controlar a jornada de trabalho pode ser uma aliada, desde que se restrinja à função de controle de jornada de trabalho, sem invadir os limites da esfera de privacidade e intimidade do empregado.

Além disso, necessário se faz discutir a respeito da jornada de trabalho dos trabalhadores em *home office*. O presente estudo se propõe a analisar justamente o Direito à Desconexão do empregado. Para que tal direito seja preservado e, assim como ele, outros direitos fundamentais, tais como o direito à saúde do trabalhador, é imprescindível que se respeite, em primeiro lugar, a dissociação entre ambiente laboral e ambiente de lazer.

Buscando promover de forma mais clara a proteção do teletrabalho, há 2 projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados que visam aperfeiçoar a legislação relativa ao teletrabalho e dispõem expressamente sobre o direito à desconexão do trabalhador. O PL 4931/2020⁴ altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho.

⁴ PL 4931/2020 - Para saber mais sobre o Projeto de Lei acesse: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2264349>

Já o PL 4567/2021⁵, apensado ao PL 4931/2020, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público.

Os dois projetos de Lei surgiram com base no cenário atual e tiveram grande influência da pandemia da Covid-19 que se alastrou pelo mundo. O PL 4931/2020 traz em sua própria justificativa que quando da promulgação da Reforma Trabalhista em 2017, não se imaginava a proporção que o teletrabalho tomaria em nossa sociedade em tão pouco tempo, por isso imprescindível se faz aperfeiçoar a legislação sobre o tema.

Ainda, o projeto foi pensado tendo em vista que “preocupam-nos os prejuízos que podem ser causados aos empregadores, pela insegurança jurídica decorrente de algumas lacunas na legislação sobre a matéria, e aos empregados, especialmente em razão dos riscos a sua saúde, nos aspectos físico e mental.”

Dessa forma, o PL 4931/2020 pretende expandir a regulação que teletrabalho que hoje se encontra no art. 75-A a 75-E da CLT, alterando algumas previsões dispostas no art. mencionado e acrescentando o art. 75-F até 75-I. Especificamente em seu art. 75-F, o PL traz expressamente a proteção do direito à desconexão do teletrabalhador:

“Art. 75-F. Sem prejuízo do disposto no art. 62, III, desta Consolidação, o empregado em regime de teletrabalho terá direito à desconexão digital, a fim de garantir o respeito a seus períodos de descanso e férias, bem como a sua intimidade pessoal e familiar.

§ 1º O dever empresarial de garantir a desconexão implica a limitação do uso dos meios tecnológicos de comunicação empresarial durante os períodos de descanso.

Além disso, sobre o direito à desconexão o PL 4567/2021 em sua justificativa aponta que “(...)É uma garantia que privilegia a preservação da saúde mental do trabalhador, ao impor a descontinuidade da conexão do trabalho”. O PL também regula expressamente o direito à desconexão, alterando dispositivos tanto da CLT, quanto da lei 8.112/90:

⁵ PL 4567/2021 - Para saber mais sobre o Projeto de Lei acesse: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>

"Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I - os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II - no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário."

Assim, pode-se observar que a expansão da implementação do regime de office devido a pandemia da Covid-19 evidenciou as lacunas legislativas frente a esses trabalhadores e a urgente necessidade de aprimoramento das normas relativas ao teletrabalho.

4 OS IMPACTOS CAUSADOS PELA *HUSTLE CULTURE* NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM *HOME OFFICE*

Como observado nos tópicos anteriores, com o teletrabalho, houve a ingerência do trabalho na vida pessoal do teletrabalhador, por meio da mescla entre ambiente domiciliar e o laboral. Dessa maneira, o colaborador foi exposto à possibilidade de prejuízo à sua vida privada individual, bem como ao prejuízo da efetivação do direito ao não-trabalho, concretamente. Sobre o direito ao não trabalho, Souto Maior (2003, p. 3) aponta que:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. É bom que se diga, também, que não é o caso

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

Além disso, tem-se observado que essa constante conexão entre os ambientes laboral e domiciliar, no caso do *home office*, tem causado impactos também na saúde do trabalhador. Nesse sentido:

Em um momento global de aumento dos índices de casos relativos aos transtornos mentais manifestados entre os trabalhadores, pensar a saúde mental no contexto da relação de trabalho é imprescindível, principalmente porque, inobstante suas causas possam também estar associadas a fatores extralaborais, inafastável a premissa ordinária segundo a qual parte importante do tempo diário da pessoa humana se faz envolvida com o labor (PEREIRA, 2019, p. 100)

Desse modo, tendo em vista a existência de uma sociedade capitalista, na qual se tornou natural a exigência à não desconexão, como sinônimo de produtividade, houve a ampliação das jornadas de trabalho. A princípio, a conexão pode até ser vista como reconhecimento pelos bons serviços prestados e como uma garantia de manutenção do emprego. Também, pode ser vista como uma forma ou possibilidade de se diferenciar dos colegas de trabalho (CARDOSO, 2017).

Todavia, Cardoso (2017 apud FREITAS, 2019) aponta que “com o tempo, os impactos negativos para a vida pessoal e para a saúde vão se manifestando e ficando mais evidentes”. Dessa busca constante por produtividade, é propagada a chamada *Hustle Culture*, que nas palavras de Randow et al. (2021, p. 7):

Dessa busca constante de ampliação da jornada de trabalho, cita-se a *hustle culture*, que é propagado pela cultura atual, em livros de negócios, mídia e discurso de empresários, glorificando o trabalho excessivo. O termo, que do inglês significa “cultura da agitação”, que, em tese, traz a ideia de trabalho constante, o que implica em aplicar a maior quantidade de tempo possível trabalhando no escritório, fora do trabalho, em casa, etc. Na sociedade contemporânea, existem cada vez mais meios de se ampliar a jornada, dessa maneira, trabalhar constantemente se torna algo mais tangível. Tal filosofia de trabalho tem se tornado mais comum, tanto em empresas, quanto individualmente e quanto mais o indivíduo trabalha, procura ser mais elogiado pelo empregador, mesmo que ele não durma, se alimente, entre outras coisas. Dessa forma, o trabalhador se torna cada vez mais suscetível a sofrer esgotamento físico e mental associado ao trabalho,

surgindo, assim, a síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. Esse distúrbio psíquico é caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes.

De acordo com Freitas (2019) “A conexão excessiva provoca situações de tensão à medida que o trabalhador se vê obrigado, em razão do medo de perder o emprego, a estar disponível 24 horas por dia para realizar alguma atividade relacionada a trabalho”

Diante disso, as enfermidades começam a surgir. Um dos primeiros sintomas é o estresse, que pode evoluir e chegar ao estado de depressão ou até mesmo à Síndrome de Burnout. Também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, essa doença, de acordo com médicos e especialistas, é considerada a doença do trabalho do século XXI (FREITAS, 2019).

O termo Burn-Out foi adotado em 1969 por Schaufeli & Ezzmann e tornou-se conceito na publicação de um artigo no ano de 1974 por Herbert J. Freudembreguer, chamado staff burnout que tratava de problemas ocorridos em profissionais da área da saúde. No Brasil, a Síndrome de Burnout é conhecida por Síndrome do esgotamento Profissional (MENEGOL, 2017).

De acordo com Pereira (2019), burnout, que é uma expressão inglesa, que retrata um estado de quem ultrapassou seus limites, resultando em absoluta falta de energia e acarretando prejuízos diretos em seu desempenho físico e mental. Além disso, segundo o autor:

A exaustão emocional implica na sensação de esgotamento físico e emocional. Decorre da constatação quanto a inexistir energia para a continuidade do trabalho, o que conduz o cotidiano laborativo à penosidade e ao sofrimento patológico. Tem-se a manifestação de sentimentos de desesperança, solidão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia, sensação de baixa energia, fraqueza etc. A desumanização se revela pelo comportamento de isolamento emocional no que toca aos destinatários do trabalho e aos próprios colegas de labor. Os contatos ficam impessoais, desprovidos de afetividade, desumanos. Desenvolve-se uma sensação de alienação em relação aos outros, convolvendo, a sua própria presença, em algo indesejado e desagradável. Essa etapa vem, até mesmo, a ser considerada como um mecanismo defensivo da síndrome. Por fim, a realização pessoal no trabalho decresce, não mais se apresentando a satisfação, ocorrendo a redução da eficiência no trabalho. Há um descontentamento pessoal e o trabalho passa a ser um fardo (PEREIRA, 2019, p. 127).

Para o ministério da saúde, a Síndrome de Burnout trata-se de “um estado físico, emocional e mental de exaustão extrema, resultado do acúmulo excessivo em situações de trabalho que são emocionalmente exigentes e ou estressantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, especialmente nas áreas de educação e saúde” (BRASIL, 2020).

Tais impactos à saúde em um trabalhador em *home office* podem ter seus efeitos multiplicados, em decorrência da mistura entre o ambiente doméstico e o laboral. Deste modo, a materialização da saúde mental desse sujeito depende de meio ambiente de trabalho saudável e respeito à desconexão do trabalhador (FREITAS, 2019).

5 DIREITO À DESCONEXÃO COMO MECANISMO DE PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

As inovações tecnológicas que permeiam a sociedade atual fizeram com que a realidade se modificasse. Apesar das consequências positivas, é preciso reconhecer aquelas que trazem algum impacto negativo para os indivíduos. A sociedade hiperconectada e altamente capitalista do século XXI implementou um modelo de vida que prejudica a saúde do trabalhador, principalmente quando seus direitos fundamentais básicos não são observados. Nesse sentido, vive-se sob uma lógica de alta produtividade como fundamento para o sucesso, de maneira que, muitas vezes, os aspectos fundamentais e necessários para o desenvolvimento em sociedade são deixados de lado.

O direito à desconexão do veio como uma resposta ou uma tentativa de impor limites a essa conexão excessiva. Tal termo é utilizado para expressar o direito ao descanso do trabalhador. Esse direito se torna fundamental, tendo em vista que a doutrina toma como pressuposto a utilização da tecnologia no ambiente laboral (MAFFRA, 2015).

A desconexão do trabalho é imprescindível, portanto, para que indivíduo não seja sorvido por seu ambiente laboral, principalmente quando este está inserido em seu ambiente doméstico. A desconexão do trabalho é, então, considerada como um fundamento de preservação da saúde, intimidade, lazer, entre outros.

Diferentemente de outros direitos fundamentais relacionados, o direito à desconexão, mesmo que já seja discutido, não é protegido no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, o direito ao descanso é previsto como garantia constitucional, para fins de preservação da saúde e convivência familiar e social, conforme os arts. 6º e 7º da Constituição de 1988:

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.

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Neste ponto Freitas (2019) aponta que:

Diante desse contexto, surgiram novas reivindicações, dentre as quais o Direito à Desconexão do Trabalho, como bem retrata Souto Maior (2003), pois trata-se da antiga luta da classe trabalhadora pelo tempo de não trabalho, pela retomada do tempo livre duramente conquistado. Juristas ao redor do mundo vêm trazendo o tema à tona e, no Brasil, Souto Maior, desde 2000, vem falando sobre o tema, lançando luzes e debates sobre o direito à desconexão do trabalho, ou luta contra o aumento do tempo de trabalho, de forma que esse direito, segundo o jurisconsulto, só será efetivo quando o trabalhador realmente, após o tempo “legal” de trabalho, desvincular-se totalmente dele, físico e mentalmente.

Para Oliveira (2010, p. 118), o direito à desconexão do trabalho:

[...] pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede).

Souto Maior (2003), por sua vez, corrobora que o direito à desconexão é um direito não só do trabalhador, mas também da sociedade e da própria família. Já Melo (2017, p. 11) conceitua o direito à desconexão como “desligamento, tanto físico quanto mental, do

empregado ao ambiente de trabalho, como fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”. O autor ainda aponta que o descanso e o direito a se desligar do trabalho são essenciais ao bem estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida, saúde e produtividade. Dessa maneira, importa na defesa de vários direitos constitucionais relacionados, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio (MELO, 2017).

Complementando os conceitos anteriores, o direito à desconexão seria derivado dos direitos ao lazer, limitação da jornada de trabalho, privacidade e dignidade da pessoa humana. Seu objetivo é proteger a saúde, a segurança e a vida privada do trabalhador. Por esses motivos, este pode ser considerado como um direito fundamental implícito (SCALZILLI, 2020).

5.1 DA APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Diferentemente do esperado, o ordenamento jurídico brasileiro não possui o tratamento do direito à desconexão de forma explícita e específica, sendo o tema tratado de modo implícito e atrelado a outros direitos. Na jurisprudência, o assunto já vem sendo objeto de discussão há algum tempo. Autores como Souto Maior, por exemplo, já estudam essa temática desde os anos 2000, de maneira que sua aplicação vem aparecendo nos processos judiciais ao longo dos anos.

A jurisprudência já tratou o tema no Processo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, em que a 7ª Turma do TST, por unanimidade, desproveu o agravo, permitindo que uma trabalhadora obtivesse o direito de ser indenizada por ofensa ao direito à desconexão (BRASIL, 2017b).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de

comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO . DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO . A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418)." A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à

distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento . DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)

Além disso, conforme aponta o Recurso Ordinário TRT/SP nº 0001662-55.2015.5.02.0078, um banco foi condenado ao pagamento de férias a um funcionário, de forma indenizada, visto que o trabalhador foi impedido de usufruir de forma plena o seu direito à desconexão. Isso, porque a empresa exigia que ele se mantivesse conectado, checando seus aparelhos eletrônicos de comunicação (*laptop*, *blackberry* e celular) de três a quatro vezes por dia, para saber se havia sido contactado. Segue o texto:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, blackberry e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. [...] No mais, o e-mail juntado pelo reclamante contém recomendação no sentido de que os empregados da reclamada deveriam levar laptop, blackberry e celular para o destino das férias, inclusive cabos de força, token e baterias carregadas e verificarem 3 a 4 vezes ao dia para checarem se haviam sido contactados [...] Correta, dessa forma, a condenação da reclamada ao pagamento das férias eis que evidenciado que não era permitido ao empregador ter um período maior de descanso, desconectando-se efetivamente do trabalho. [...] (SÃO PAULO, 2018).

5.2 DO DIREITO À DESCONEXÃO APLICADO AOS TRABALHADORES EM REGIME DE TELETRABALHO

O direito à desconexão atrelado ao teletrabalhador é tema de grande discussão na

doutrina, uma vez que, como dito anteriormente, os teletrabalhadores não estão sujeitos ao regime normal da duração do período laboral, conforme previsto pelo art. 62, III da CLT (BRASIL, 1943). A dificuldade de se fixar uma jornada de trabalho ao teletrabalhador é problemático para o direito à desconexão, uma vez que retirar a fixação expressa do quanto o empregado pode trabalhar é lhe retirar uma série de direitos apensos a este, entre eles o de se desconectar do trabalho.

Nesse sentido, parte da doutrina entende pela inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, uma vez que é oposto à garantia expressa de duração da jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais prevista na CLT e na Constituição de 1988.

Ainda, é raso o argumento em que se apoia a exclusão dos teletrabalhadores da garantia de limitação de jornada de trabalho, qual seja, a impossibilidade de regulação do horário laboral. Isso, porque o teletrabalho é executado por meio de e com o auxílio de tecnologias, o que possibilita, na maioria dos casos, o controle da jornada de trabalho. Ou seja, inexistem motivos que justificariam a exclusão do controle de jornada nessa modalidade de trabalho.

Corroborando tal argumento, o Enunciado nº 17 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho também aponta no sentido de inconstitucionalidade do art. 62 da CLT⁶, visto que não poderiam ser afastadas as garantias constitucionais dos incisos XIII e XV do artigo 7º da Constituição:

En. nº 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL
REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE
ASSEGUARADO A TODOS OS TRABALHADORES.

⁶ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT.

A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT (ANGELOTTO JR, 2015).

Tendo em vista então que o regime de teletrabalho não é incompatível com a fixação de controle de jornada, este deve se submeter ao mesmo regime que os demais trabalhadores, para preservação de seus direitos fundamentais e proteção de seu devido acesso ao descanso e à desconexão.

Assim, conclui-se que é inadmissível que se aceite o argumento de impossibilidade de controle de jornada do trabalho do empregado no regime de teletrabalho, enquanto os avanços tecnológicos da sociedade são altamente eficazes e possibilitam perfeitamente a inserção das funcionalidades necessárias para cumprimento desta finalidade.

Soma-se a isso o fato de que os Projetos de Lei em tramitação na Câmara dos Deputados vão de encontro a previsão constitucional, prevista no art. 7, XIII, bem como da interpretação dos arts. dos PLs referentes ao direito à desconexão dos teletrabalhadores a norma prevista no art. 62, III da CLT não deverá ser aplicada.

6 CONCLUSÕES FINAIS

O direito à desconexão do trabalho, que deve ser garantido a todo empregado, é essencial por uma série de fatores, que dizem respeito desde ao âmbito pessoal até à própria qualidade do labor a ser realizado.

Após o advento das novas tecnologias e sua implementação no direito do trabalho, percebeu-se que apenas os modelos laborais clássicos não dariam suporte ou se adequariam totalmente à nova realidade. Assim, surge o teletrabalho como modalidade em que o empregado tem a possibilidade de exercer sua função fora do local próprio do contratante, como por exemplo sua residência.

Neste sentido, a possibilidade de exercer encargos profissionais em casa, em uma sociedade que está exacerbadamente conectada à tecnologia, pode gerar impactos à saúde do trabalhador, que passa a não conseguir se desconectar do trabalho. Em virtude disso, para que de fato o empregado consiga exercer o seu direito à desconexão, que em linhas gerais seria o direito de desligar-se fisicamente e mentalmente do ambiente laboral (MELO, 2017), seu

direito ao descanso precisa ser respeitado, para a própria manutenção de sua saúde.

Contudo, se percebe que o ordenamento jurídico brasileiro não possui proteção expressa do direito à desconexão. Sua proteção ocorre por meio do resguardo de outros direitos fundamentais consagrados tanto na CLT quanto na Constituição de 1988. Assim, ficou a cargo da doutrina e da jurisprudência a conceituação, consagração e aplicação do direito à desconexão.

A observância de proteção do direito à desconexão se faz imprescindível, principalmente quando se fala em teletrabalhadores, excluídos pela CLT do capítulo que aborda a duração da jornada de trabalho, garantia constituição expressamente prevista. A exclusão fez com que parte da doutrina entendesse que o art. 62 da CLT fosse inconstitucional.

Para a preservação do direito à desconexão do trabalhador, como direito fundamental oriundo do direito à saúde, o direito do trabalho deve se utilizar das novas tecnologias, sem, contudo, deixar de observar as garantias trabalhistas conquistadas após tanto tempo. Isso, porque é fato que a tecnologia, invariavelmente, irá evoluir de forma mais rápida que o direito. Por isso, é fundamental que o legislador ampare o trabalhador, de modo a não extrapolar parâmetros já consagrados com o decorrer do tempo.

Dado o exposto, ficou evidenciado que, se a conexão exacerbada gera danos à saúde do trabalhador e a desconexão é o meio pelo qual sua saúde será preservada, logo, o direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador, derivado do direito fundamental à saúde. Assim, o direito à desconexão é um direito fundamental implícito do trabalhador, visto que não possui previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, que encontra sua aplicação prática com base na violação de outros direitos fundamentais a ele atrelados, tais como direitos à saúde, à privacidade, ao lazer, ao descanso e à limitação da jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANGELOTTO JR, Sergio. Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho. Jusbrasil, 20 jan. 2015. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p 18-29, Jul./Dez., 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680/pdf>. Acesso em: 17 jan. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art577. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, ed. 134, seq. 1, p. 1, 14 jul. 2017a. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Síndrome de Burnout. Ministério da Saúde, 24 nov. 2020. Atual. 30 dez. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 17 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (7. turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 2058-43.2012.5.02.0464. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Jornada de Trabalho. Horas de sobreaviso. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 18 de outubro de 2017b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514456120/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-20584320125020464/inteiro-teor-514456145>. Acesso em: 20 jan. 2022.

BRITO, Alice Monteiro. Manual de Direito do Trabalho. 10 ed. atual. São Paulo: LTr 80, 2016.

CARDOSO, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. *Revista da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte*, v. 23, n. 1 e 2, p. 62–85, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756>. Acesso em: 18 jan. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17 ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019.

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

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. *Trabalhadores excluídos do controle de jornada de trabalho e alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 01 jun. 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51799/trabalhadores-excluidos-do-controle-de-jornada-de-trabalho-e-alteracoes-promovidas-pela-lei-n-13-467-2017>. Acesso em: 04 jan 2021.

FREITAS, Amanda Rebouças Lopes. *Direito de desconexão do trabalho: uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais* Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 out 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53543/direito-de-desconexo-do-trabalho-uma-anlise-do-impacto-da-conexo-excessiva-na-sade-mental-do-trabalhador-luz-dos-direitos-fundamentais>. Acesso em: 18 jan 2022.

LEMONS, Amanda. *Home office compromete saúde mental do trabalhador*. Folha de Pernambuco, 2 maio. 2021. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/noticia/detalhe/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/182103>. Acesso em: 17 jan. 2022.

LOUZADA, Paula. *O que é Hustle Culture? Por que é mais prejudicial do que útil?* Blog FM2S Educação e Consultoria, 23 set. 2019. Disponível em: <https://www.fm2s.com.br/o-que-e-hustle-culture-por-que-e-mais-prejudicial-do-que-util/>. Acesso em: 17 jan. 2022.

MAFFRA, Márcia Vieira. *Direito à desconexão no universo do trabalho*. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Orgs.). *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. p. 505-520.

MAGRANI, Eduardo. *A internet das coisas*. Rio de Janeiro: FGV, 2018. Disponível em: <https://blog.editora.fgv.br/tags/internet-das-coisas>. Acesso em: 17 jan. 2022.

MELO, Sandro Nahmias. *Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão*. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 20 jan. 2022.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à Desconexão do Trabalho: Com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infociação e reflexos da pandemia Covid-19*. LTr Editora; 2º edição (3 julho 2021).

MENEGOL, Alessandra. *A síndrome de burnout como doença ocupacional e a concessão do benefício (b91) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)*. Jus.com.br, jul. 2017.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59240/a-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-a-concessao-do-beneficio-b91-pelo-instituto-nacional-do-seguro-social-inss>. Acesso em: 18 jan. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF.: Ministério do Trabalho, 2017. Disponível em: https://mpt.mp.br › nota-tecnica-ndeg8 › arquivo_pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

MUCHON, Beatriz Vieira; AGUDO, Hugo Crivilim. Direito à desconexão: a tutela dos teletrabalhadores. In: ARANÃO, Adriano; NASCIMENTO, Arthur Ramos do; SOUZA, João Eder Furlan Ferreira de (Orgs.). Direito Constitucional Contemporâneo I. Jacarezinho, PR: UENP, 2018. p. 72-90. Disponível em: <http://siacrid.com.br/repositorio/2018/direito-constitucional-contemporaneo-i.pdf#page=72>. Acesso em: 12 set. 2022.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. (O) Direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Andre Souza. Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.

RANDOW, Giselle Leite Franklin et al. Teletrabalho, hustle culture e burnout: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. In: Noite Acadêmica do Centro Universitário UNIFACIG, 16., 2021, Manhuaçu. Anais... Manhuaçu: UNIFACIG, 2021, p. 1-11. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2684>. Acesso em: 18 jan. 2021.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 6. ed. rev., atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

ROCHA, Rafael. Home office afeta saúde mental de 4 em cada 10 funcionários. Portal O Tempo, 21 nov. 2020. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/economia/home-office-afeta-saude-mental-de-4-em-cada-10-funcionarios-1.2415541>. Acesso em: 17 jan. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flavio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. Organização & Sociedade. Salvador, v. 12, n. 33, abr./jun. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2021.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. (3. turma). Recurso Ordinário nº 0001662-

55.2015.5.02.0078. Direito à desconexão do trabalho. Guilherme Caobianco Marques versus Banco J P Morgan S/A. Relatora: Rosana de Almeida Bueno. São Paulo, 05 set. 2018.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/111103/56362#:~:text=SCALZILLI%2C%20Roberta.,Regi%C3%A3o>. Acesso em: 22 dez. 2021.

SERRA, Paulo. O Teletrabalho: conceito e implicações. Universidade de Beira Interior (working paper), 1996. Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html. Acesso em: 22 dez. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 dez. 2020

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Instituto de Psicologia. Home office compromete saúde mental do trabalhador. Portal de Divulgação Científica do IPUSP, 03 maio. 2021. Disponível em: <https://sites.usp.br/psicosp/home-office-compromete-saude-mental-do-trabalhador/#:~:text=Segundo%20pesquisa%20do%20Instituto%20de,37%2C3%25%20de%20estresse>. Acesso em: 17 jan. 2022.