REVISTA DIREITO
ECONOMIA E GLOBALIZAÇÃO
REVISTA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO CATÓLICA DE SANTA CATARINA

O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO TELETRABALHO

Fernanda de Oliveira Corrêa[1]

Nicole Venturi da Cunha[2]

Lincoln Zub Dutra[3]

RESUMO: A presente pesquisa teve como problema de pesquisa o questionamento "Com o advento do teletrabalho é factível a concreta aplicação do direito de desconexão ao trabalhador atual?". A hipótese inicial foi de que era factível a aplicação do direito de desconexão, porém, sendo necessário que o Brasil elabore legislação específica acerca do tema, utilizando outros países como paradigma. Quanto a metodologia, utilizou-se o método dedutivo, o procedimento foi o monográfico, tendo sido realizada uma pesquisa bibliográfica e documental. Concluiu-se que o direito à desconexão é um direito fundamental, motivo pelo qual deve ser assegurado a todos os trabalhadores. Apesar da crescente inserção de tecnologias na vida pessoal e laboral dos seres humanos ter gerado a ideia de conexão continua, deve ser garantido o direito ao lazer e descanso.

PALAVRAS-CHAVES: Teletrabalho. Direito à desconexão. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Com a crescente inserção das tecnologias nas relações de trabalho, tornou-se muito tênue a divisão entre a vida privada e atividade laboral. Desta forma, o direito fundamental ao lazer e descanso, e consequentemente a desconexão, tomam grandes proporções na vida do trabalhador, de forma a assegurar sua saúde e segurança. Em decorrência da pandemia, o labor presencial migrou para o teletrabalho, transformando-o no novo comum, momento no qual os direitos

[1] Graduanda no curso de Direito pelo Centro Universitário Católica de Santa Catarina em Joinville. (fernanda.oc.correa@gmail.com)

[2] Graduanda no curso de Direito pelo Cetro Universitário Católica de Santa Catarina em Joinville. (nicole.venturi@gmail.com)

[3] Pós doutorando em Direitos Humanos, Direitos Sociais e Direitos Difusos pela Universidade de Salamanca/ESPANHA. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Graduado em Direito pela Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Professor Universitário na Universidade Católica de Santa Catarina. Coordenador da pós-graduação em Direito do Trabalho da Universidade Católica de Santa Catarina. Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas. E-mail: lincoln.zub@gmail.com

fundamentais devem ser efetivamente garantidos visando a proteção do empregado, tendo em vista que essa modalidade à distância, no Brasil, ainda era aplicada pela minoria dos empregadores, por isso a falta de legislação específica ditando todas as normas que devem ser aplicadas.

Assim, é necessário analisar se no aspecto geral do território brasileiro, existe a possibilidade concreta de aplicar o direito à desconexão, analisando as leis e normas vigentes, por conta da escassez de lei específica, bem como casos similares no exterior.

É importante compreender que, no momento de celebração de contrato de trabalho, o empregado está, de certa forma, vendendo o seu tempo de trabalho, e não comprometendo todas as esferas que abarcam sua vida e relações interpessoais, ao contrário do que muitas vezes o empregador exige.

Assim, questiona-se: findo o horário de trabalho, o empregado tem de continuar respondendo seu empregador através dos meios de conexão? É necessário manter essa relação de subordinação fora das dependências do trabalho? Quais os limites de forma a proteger as vidas pessoais dos trabalhadores?

Como bem se sabe, o direito ao lazer, ao descanso, à desvinculação mental e emocional, à desconexão, é de extrema importância para que o ser humano consiga manter uma qualidade de vida mínima.

Consequentemente, analisando a problemática, é indagado que com o advento do teletrabalho, a aplicação do direito à desconexão ocorre de forma correta ao trabalhador contemporâneo?

Pois, tendo em vista o cenário atual e a crescente inserção de tecnologias no ambiente laboral, o trabalhador está condicionado a uma nova modalidade de trabalho, a qual diversas vezes exige que este exerça suas atividades, ainda que indiretamente, a todo tempo.

Entretanto, embora as exigências laborais sejam a cada dia mais rigorosas, o direito à desconexão é fundamental, sendo de extrema importância para a saúde dos empregados.

Tal direito versa sobre a importância do ser humano usufruir além do tempo despendido para o empregado, momentos de descanso, que abrangem o lazer, a vida em sociedade e em família, ou seja, o direito de exercer atividades que lhe tragam prazer e que não possuam relação com a atividade laboral.

Com a instauração da pandemia do Covid-19, o Governo Federal editou diversas normas com o objetivo de regularizar a situação diferenciada vivida pelos brasileiros, de forma a minimizar os impactos no trabalho presencial e, consequentemente, na economia.

Tanto que durante a pandemia do Covid-19, vários trabalhadores encontraram-se no limbo do teletrabalho, visto a ausência de legislação específica para amparar a situação. Assim, os empregadores, inúmeras vezes aproveitaram-se da falta de amparo e fiscalização dessa nova modalidade laboral, para exigirem jornadas abusivas dos empregados. Consequentemente, a distinção entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso tornou-se muito tênue.

Inclusive, a legislação internacional tem se posicionado de modo a garantir a segurança e saúde do trabalhador, visando dessa forma, a efetividade do direito de desconexão, tanto nas atividades desenvolvidas na modalidade presencial como aquelas desempenhadas em sistema de teletrabalho.

Sendo assim, observamos a necessidade de o Brasil efetuar legislação específica sobre a matéria, podendo tomar como paradigma outros países.

Para tanto, como objetivo primordial, é necessário que haja uma compreensão a respeito das diversas modalidades de relações de trabalho, as normas internacionais e o cenário brasileiro, analisando a importância do direito à desconexão face as dificuldades encontradas.

Para atingir esse objetivo, foi utilizado o método dedutivo monográfico, em que foi analisada as doutrinas, artigos, teses, legislações acerca das relações de trabalho e como tratam sobre o direito à desconexão.

Assim, o artigo tratará sobre: o direito fundamental ao trabalho e ao não trabalho, de forma a enaltecer as características principais de cada um, bem como diferenciá-los e discorrer sobre a importância desses dois princípios fundamentais e que são antagônicos entre si; o teletrabalho e como a legislação internacional o regula, tendo em vista que é uma modalidade relativamente nova no Brasil, por conta da falta de legislação específica sobre o tema, mas, no exterior, tal espécie de labor já é usualmente aplicada bem como possui diversas legislações específicas ditando as diretrizes que devem ser cumpridas; e o direito de desconexão na perspectiva do teletrabalho, principalmente por conta da dificuldade de separação do ambiente laboral e o ambiente pessoal do trabalhador, inserido na realidade brasileira,

abrangendo, ainda, a explosão desse fenômeno em decorrência da pandemia do Covid-19 e as adaptações que o Governo Federal teve de realizar.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E AO NÃO TRABALHO

O rápido avanço tecnológico acarretou mudanças em todas as áreas da sociedade, não sendo diferente na esfera trabalhista. Cabe ao direito do trabalho estar em constante desenvolvimento, de modo a acompanhar as alterações sociais, garantindo assim tanto a efetividade das normas quanto às eventuais problemáticas trabalhistas, como também assegurando a segurança jurídica das relações de trabalho (PAGANI, 2021).

Deste modo, com a crescente inserção dos meios tecnológicos na vida da população, as relações entre indivíduos sofrem constantes modificações. O trabalhador passa a estar sempre comunicável, por meio de tecnologias como e-mail, WhatsApp e mensagens de celular. Surgindo então, a necessidade de uma legislação que assegure o direito efetivo do trabalhador à saúde, lazer e descanso (PAGANI, 2021), isto pois está cada vez mais difícil para o trabalhador conseguir se desconectar de forma efetiva do trabalho (FREITAS, 2021).

Dessa forma, com a inserção da tecnologia há o surgimento de um novo estilo de vida, o qual determina novos padrões para a sociedade. Por esse motivo, torna-se necessária a criação de novas regulamentações, assim como a reestruturação do convívio social (SARLET; RIEFFEL, 2018).

Assim sendo, é necessário que haja compreensão acerca da origem e da importância do Direito do Trabalho, assim como, do surgimento dos direitos fundamentais relacionados a esse, de modo que os direitos já adquiridos e os processos de adaptação da legislação anteriormente vivenciados, sirvam de fundamento para as mudanças futuras, devendo sempre serem assegurados os direitos fundamentais.

Durante o período da escravidão o ser humano era tratado com uma coisa, não possuindo direitos nem liberdade. Inclusive, não lhe era pago salário, dependendo sua subsistência daquilo que eventualmente lhe era dado. Tal realidade parece muito distante, entretanto, até o final do século XIX essa situação perdurava (GUNTHER, 2020).

Apesar de existirem divergências quanto ao surgimento do direito do trabalho, tem-se que com a Revolução Industrial o trabalhador passou a ser explorado, exercendo jornadas abusivas, as quais muitas vezes eram superiores a doze horas. Com isso, os trabalhadores passam a se organizar, por meio de sindicatos e associações, visando alterar essa situação (HUBERMAN, 1986).

Segundo Augusto Cesar Leite de Carvalho, a indignação dos trabalhadores às condições de trabalho incentivou sua identificação e consequentemente acarretou a união da classe. Tendo esse fenômeno, sido fundamental para o direito do trabalho, vez que os empregadores se viram obrigados a conceder determinados benefícios aos obreiros (ARRUDA, 2011, apud, CARVALHO, 2021).

Em 1880, Paul Lafargue iniciou um movimento trabalhista reivindicando o que chamou de “Direito à preguiça”, despertando entre a classe proletária a necessidade de um tempo para lazer e descanso (FERREIRA, 2010).

Após a Primeira Revolução Industrial e o fim da Primeira Guerra Mundial, ainda que de forma tímida, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que objetivava a aplicação e proteção dos direitos fundamentais ao trabalho através de recomendações e convenções. Ressalta-se que o direito ao trabalho está intimamente interligado com os direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira dimensões. Os de primeira dimensão dizem respeito aos direitos civis e políticos, que se referem, principalmente, aos direitos relacionados a liberdade, propriedade, religião, direitos de locomoção e expressão, entre outros (FONSECA, 2006).

Já os de segunda dimensão são os direitos sociais, culturais e econômicos, os quais são imprescindíveis para uma vida digna. O art. 6º da Constituição Federal prevê o rol de direitos sociais, tais como o direito ao trabalho, a moradia, saúde, lazer, entre outros taxados, e o art. 170 ressalta que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e a livre iniciativa (BONAVIDES, 2006).

E, por fim, os direitos de terceira dimensão, são os relacionados à fraternidade e solidariedade, objetivando a proteção da paz, autodeterminação dos povos, do meio ambiente, qualidade de vida, desenvolvimento, cultura e comunicação, possuindo, portanto, um viés mais humanista (BONAVIDES, 2006).

A OIT exerceu seu trabalho de forma simples neste período, sendo interrompida pela Segunda Guerra Mundial. Mas, durante todo o século XX houve uma grande luta pelos direitos sociais, pois, tanto a Primeira Grande Guerra, mas,

principalmente, a Segunda Grande Guerra, geraram diversas alterações na sociedade, assim como, acarretaram diversas sequelas, despertando a necessidade de políticas públicas que assegurassem o bem estar social (MIRANDA, P.; MIRANDA, L.; PIMENTEL, 2018).

Nesse contexto foi promulgada a Declaração da Filadélfia em maio de 1994, declarando que o trabalho não consiste em uma mercadoria. Juntamente com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, passa a ser difundido o conceito de trabalho com garantias mínimas, dentre elas o direito à lazer, descanso e proteção ao trabalhador (LEMOS, 2018).

No plano internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi o primeiro fundamento a assegurar o direito ao não trabalho, dispondo em seu artigo 24 que todo ser humano tem direito tanto à limitação de jornada de trabalho razoável, como à lazer e férias periódicas remuneradas (ONU, 1948).

Já no Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a prever direitos trabalhistas, ainda que esparsos, tendo limitado a jornada de trabalho, estipulado salário mínimo, assegurado o repouso semanal remunerado, entre outros (DELGADO, 2015).

Sendo que o grande marco da ascensão do direito do trabalho foi a promulgação da Lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, mais conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT fortaleceu o movimento sindical, tendo criado a figura do “cidadão/trabalhador”, devido a promoção da cidadania econômica e social (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2012).

Além disso, com o advento da Constituição Federal de 1988, os princípios humanísticos e sociais ganham força. Com isso, o princípio da dignidade humana torna-se basilar, refletindo em todo o ordenamento jurídico. Especificamente quanto ao Direito do Trabalho, princípios como a valorização do trabalho e do emprego, assim como o princípio da liberdade associativa e sindical destacam-se (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2018).

O trabalho possui um papel fundamental na vida social, isso pois, além de produzir bens materiais e imateriais a fim de satisfazer necessidades, ele gera o sentimento de pertencimento ao indivíduo e é essencial na construção da identidade da humanidade (LEMOS, 2018).

A importância da constitucionalização dos direitos trabalhistas surge da necessidade de existência de um patamar mínimo de direitos, visando proteger o

trabalhador e conceder-lhe garantias básicas. Desta forma, são determinados princípios essenciais, sendo assegurada a dignidade ao trabalho.

Dentre os direitos adquiridos pelos trabalhadores, merece destaque o direito à uma jornada razoável de trabalho, com intervalos que possibilitem seu lazer e descanso. Destaca-se que a função da jornada de trabalho consiste em delimitar o tempo de labor de modo que seja assegurada a saúde do empregado, assim como, para que haja um controle quanto às exigências realizadas pelo empregador, evitando assim abusos (ROCHA; SANTOS JÚNIOR, 2018).

Inclusive, ressalta-se que a Organização Mundial da Saúde considera o excesso de trabalho responsável pela Síndrome de Burnout (CID-11), também conhecida como esgotamento profissional. Dessa forma, fica evidente a importância do direito fundamental ao não trabalho ser assegurado tanto quanto o direito ao trabalho, tendo em vista que o excesso de trabalho pode causar danos irreversíveis à saúde do trabalhador.

O direito ao não trabalho, também conhecido como direito à desconexão, está relacionado com o ajuste das jornadas de trabalho de forma a preservar a vida pessoal do indivíduo, para que consiga fruir em diversos aspectos da vida em sociedade, e não possuir apenas o foco voltado para atender às exigências de consumo do mercado (SOUTO MAIOR, 2011).

Não o bastante, Delgado (2017) especifica que ao ajustar as jornadas de trabalho para uma carga-horária não tão exaustiva, isso traz inúmeros benefícios para o contexto da medicina do trabalho, de forma e evitar e melhorar diversas doenças de cunho ocupacional.

Dessa forma, o direito ao não trabalho nada mais é do que a possibilidade, e a garantia de ocorrência, de que o colaborador conseguirá se desconectar efetivamente dos afazeres que possui no trabalho, podendo descansar verdadeiramente (BARBOSA, 2015).

Muitos trabalhadores, por medo de perderem seus postos de trabalho, acabam por menosprezar as necessidades relacionadas à saúde, e, consequentemente, trabalham muito mais do que deveriam. Do outro lado, tem-se os empregadores, que acreditam, em sua maioria, que os empregados que usufruem de muito tempo de descanso não produzem tanto quanto deveriam (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Entretanto, a verdade é que o colaborador que usufrui de tempo razoável para descansar efetivamente, alavanca ainda mais o sistema capitalista de mercado, pois, além de conseguir produzir mais no trabalho, possui um potencial de compra/consumo maior, visto que não passa o dia inteiro dentro de seu respectivo emprego (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Consequentemente, tendo em vista que grande parte da doutrina compatibiliza com essa vertente de pensamento, as normas relacionadas ao direito do trabalho que surgem já estão resguardando as normas de saúde e segurança do trabalho (DELGADO, 2017).

As leis que regulam a jornada de trabalham objetivam a não exaustão do trabalhador, de forma a evitar-lhe a fadiga, para que possua uma qualidade de vida fora do ambiente laboral (BARROS, 2016).

Entretanto, não basta que a legislação assegure o direito de desconexão dos empregados, é necessário que seja disciplinado o comportamento das empresas, de modo que essas compreendam a importância e a necessidade da desconexão, e comprometam-se a não estabelecerem conexão com o colaborador quando este estiver usufruindo de seus momentos de lazer (AMADO, 2018).

Essa alteração da mentalidade patronal é de suma importância, vez que diversas vezes o empregado que busca resguardar seu direito à lazer e descanso, não estando contatável a todo tempo é visto como um profissional incompetente. Dessa forma, não se trata somente de um direito à desconexão do empregado, como também um dever de não conexão por parte da empresa (AMADO, 2018).

Assim, conforme anteriormente exposto, os trabalhadores lutaram em diversos movimentos sociais, visando conquistar e assegurar os direitos mínimos decorrentes do trabalho, com o objetivo de tornarem tais ambientes mais saudáveis. Em contrapartida, muitos direitos foram suprimidos, pelo que é necessário, novamente, a discussão acerca do que pode e o que não pode ser mitigado quando se trata das relações laborais. A inserção de novas tecnologias é fundamental e faz parte do processo de evolução da sociedade e do ambiente de trabalho, porém, jamais devem ser negligenciados os direitos do empregado.

3 O TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

O teletrabalho é caracterizado como o trabalho realizado à distância, isto é, em local não pertencente à empresa, mediante o uso de telecomunicação. Dispondo o trabalhador de certa autonomia devido à flexibilidade de jornada e a ausência de fiscalização direta (OLIVEIRA NETO, 2018).

No mesmo sentido, é o conceito da Organização Internacional do Trabalho. Segundo a OIT, o teletrabalho consiste em uma forma de trabalho na qual o empregado exerce suas atividades em local diverso das dependências da empresa, utilizando para isso uma tecnologia facilitadora da comunicação (OLIVEIRA NETO, 2018).

Frisa-se que o teletrabalho não consiste em uma profissão, e sim em um modo de realizar a atividade laboral, para tanto é necessária uma análise da sociedade, dos meios de tecnologia e da legislação acerca da matéria, de modo que haja a devida inserção dessa inovação (RESEDÁ, 2007).

Para Nilles (1997), o teletrabalho pode ser conceituado como a possibilidade de substituir a necessidade de deslocamento do empregado para realização das atividades laborais, por meios de tecnologia. Ou seja, o trabalhador não necessita mais ir à sede da empresa ou deslocar-se para realizar suas atividades, essa possibilidade permite que o trabalho vá até ele, sem que ele vá até o trabalho.

Nos últimos anos, devido ao desenvolvimento das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação, o trabalhador passou a lidar com um desafio completamente novo. Se antes seu trabalho se limitava ao espaço físico da empresa, agora ele acompanha o trabalhador a todo tempo, invadindo seu tempo de descanso e lazer.

Devido a maior implementação de tecnologias no processo laboral, houve a alteração das jornadas de trabalho, isto pois o trabalhador não necessita estar na sede da empresa para exercer suas atividades, sendo comum a realização de trabalhos em horários diferentes dos antes tidos como comerciais ou ordinários. Essa alteração impacta grandemente as relações de trabalho, uma vez que se torna extremamente tênue a diferença entre o período destinado ao trabalho e o tempo para lazer e descanso (SARLET; RIEFFEL, 2018).

Além disso, o fato de o trabalhador não estar em seu local usual de trabalho (isso em uma perspectiva tradicional do conceito de ambiente de trabalho) o deixa mais suscetível a uma vigilância constante por parte do empregador, que ocorre de

forma exacerbada através de mensagens e ligações, muitas vezes fora do horário considerado de trabalho, interrompendo os momentos de lazer do trabalhador e causando diversos prejuízos para ele (FREITAS, 2021).

Durante o século XX, o modelo toyotista, ou também chamado de acumulação flexível, destacou-se devido ao fato de ter utilizado do teletrabalho como uma forma de reduzir custos, sendo que para isso determinadas funções passaram a serem desenvolvidas de maneira terceirizada, enquanto outras passaram a serem realizadas de forma remota. Desta forma houve uma redução de gastos tanto para a empresa como para o empregado, que não precisava mais despender tempo e dinheiro para deslocamento (ALMEIDA NETO, 2019).

O mesmo tem sido implementado em grandes centros comerciais, nos quais devido ao grande fluxo de transportes, demanda-se muito tempo para chegar ao local de trabalho, sendo mais viável que o empregado exerça suas atividades de sua própria casa (ALMEIDA NETO, 2019).

Destaca-se que o teletrabalho possui diversas conceituações, tal fato dificulta que seja legislado acerca do tema, vez que se torna um desafio mensurar a quantidade de empregados que trabalham nessa modalidade, assim como, é necessário que a doutrina e a legislação sejam mais específicas de modo a assegurar segurança jurídica a todas as variações de teletrabalho (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

De modo geral, o teletrabalho é caracterizado com base em três análises, sendo elas: o tempo de trabalho, o local de trabalho e o uso de tecnologias de informação e comunicação (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

No que diz respeito ao tempo de trabalho, o teletrabalho pode ser classificado como parcial, sendo aquele que é realizado somente algumas horas por dia ou alguns dias por semana, ou como integral, que é aquele desempenhado todos os dias na modalidade de teletrabalho (AGUILERA, 2016).

Entretanto, a partir de diversas análises doutrinárias e de campo realizada por especialistas, percebeu-se que os teletrabalhadores de tempo integral são os que sofrem mais impacto em virtude da modalidade de trabalho (COLLINS; HISLOP; CARTWRIGHT, 2016).

Quanto ao local de realização da atividade laboral, o teletrabalho pode caracterizar-se pelo desenvolvimento das atividades em local diverso da casa do

colaborador, destacando-se: escritórios satélites e telecentros, sendo estes espaços próximos à moradia dos trabalhadores; o trabalho móvel, que consiste naquele desenvolvido longe tanto da sede da empresa como também da moradia do trabalhador, sendo exemplos as viagens de negócio e as atividades desempenhadas nas instalações de clientes; e o teletrabalho informal ou misto que é aquele desenvolvido em parte na sede da empresa e em parte fora dela (AGUILERA, 2016).

Destaca-se que teletrabalho e *home office* não são a mesma coisa, apesar de comumente os conceitos serem confundidos. O teletrabalho, conforme dito anteriormente disposto, é aquele realizado à distância, necessariamente mediante o uso de equipamentos eletrônicos. Já o *home office* é aquele necessariamente realizado na casa do colaborador. Apresar do conceito moderno de *home office* poder se misturar com o conceito de teletrabalho, é importante existir clareza quanto as diferenças e características de cada um (OLIVEIRA NETO, 2018).

Teoricamente, o teletrabalho possui como um de seus princípios a liberdade conferida ao trabalhador para gerir o seu tempo de trabalho. Na prática, a situação pode ficar mais caótica tendo em vista que o teletrabalhador tem de cumprir as metas estipuladas, ou seja, os limites de horário que existem nas dependências da empresa não se aplicam quando trata-se de teletrabalho, podendo, muitas vezes, ultrapassar o limite de jornada estabelecido pela legislação (ROSENFIELD; DE ALVES, 2011).

Visando uma maior compreensão sobre o teletrabalho, é importante analisá-lo por um panorama geral, motivo pelo qual torna-se fundamental estudar a legislação internacional e a forma como cada país tem o classificado.

Para o direito lusitano, o período de trabalho é composto por dois módulos, o primeiro refere-se às horas efetivamente trabalhadas ou à disposição do empregador, e o segundo corresponde aos períodos de inatividade, sendo esses as interrupções e intervalos assegurados pelo art. 197º nº 2 do CT (AMADO, 2018).

Ainda quanto à legislação portuguesa, nos moldes do art. 165 do Código do Trabalhador, o teletrabalho é classificado como o labor realizado habitualmente, fora da empresa, com a utilização de tecnologias, sendo juridicamente subordinado (OLIVEIRA NETO, 2018).

Já a legislação francesa, acrescenta no art. 1.222-9 do Código do Trabalho, que o trabalho realizado na modalidade de teletrabalho deve também poder ser desempenhado nas instalações do empregador (OLIVEIRA NETO, 2018).

Além disso, o Código do Trabalho francês concede autonomia negocial às empresas e aos empregados para realizarem acordos quanto ao direito de desconexão. Destaca-se, que o acordo é aplicável para empresas com mais de 50 funcionários, devendo dispor sobre o horário para envio de e-mails e mensagens, assim como, para outras formas de contato virtual (OLIVEIRA NETO, 2018).

Frisa-se que a França possui uma lei específica sobre o direito à desconexão, tendo o país sido pioneiro nesta questão. A lei entrou em vigor em 2017, visando garantir a saúde dos colaboradores (ROCHA; SANTOS JUNIOR, 2018). Inclusive, é interessante frisar que não existe nenhuma sanção para o empregador que descumprir tal lei no país.

A legislação italiana dispõe na Lei n. 191, referente aos serviços na administração pública, que o teletrabalho é aquele desenvolvido de forma regular e voluntária, fora do local de trabalho e utilizando tecnologias (OLIVEIRA NETO, 2018).

Segundo o direito colombiano, o teletrabalho é definido pela Lei n. 1.221, de 2008, art. 2º, como uma forma de organização laboral que se utiliza de tecnologias de informação e comunicação, tanto para a prestação de serviços terceirizados como para a realização de atividade remunerada, sendo tais atividades realizadas em ambiente diverso ao da empresa (OLIVEIRA NETO, 2018).

Ainda sobre a legislação colombiana, o artigo 6º da Lei n. 1.221, assegura ao trabalhador o direito ao descanso de caráter criativo, recreativo e cultural, de modo a regular que as atividades laborais não prejudiquem tanto o descanso, como também o acesso ao lazer e à cultura por parte do empregado (AHUMADA, 2020).

Nos Estados Unidos da América, o teletrabalho também chamado de *telework*, surgiu devido à crise do Petróleo, isto pois, foi recomendado que as empresas incentivassem o teletrabalho de modo a diminuir a circulação de carros e consequentemente possibilitar o atingimento de metas estabelecidas pela Lei Federal norte-americana que regula as emissões atmosféricas e autoriza a Agência de Proteção Ambiental (Clean Air Act), visando assim a proteção da saúde pública e do ambiente (JARDIM, 2004).

Já no Brasil, destaca-se que com a Reforma Trabalhista, prevista pela Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser previsto pela legislação. O artigo 75-B traz o conceito do teletrabalho, do qual destaca-se que as atividades laborais devem ser desenvolvidas em ambiente alheio ao da empresa, entretanto, a realização de

atividades específicas na sede da empresa não descaracteriza o trabalho, desde que o trabalho seja preponderantemente realizado em local diverso (ALMADA; CHWEIH, 2021).

Destaca-se que é obrigação do empregador instruir seus colaboradores acerca das medidas e cuidados que devem ser tomados durante o teletrabalho, de forma a evitar acidentes e doenças de trabalho, visando assim assegurar a saúde do colaborador (ALMADA; CHWEIH, 2021).

Logo, verifica-se que a interferência tecnológica é um pré-requisito para o teletrabalho, havendo a necessidade de uma reorganização social a fim de que haja uma aplicação eficiente destas inovações no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que deve ser assegurada à saúde e os demais direitos do colaborador (RESEDÁ, 2007).

Sendo assim, resta evidente que apesar do teletrabalho ser uma modalidade relativamente nova, este já tem sido amplamente utilizado, especialmente devido à pandemia do Covid-19. Apesar do Brasil possuir esparsa legislação acerca da matéria, outros países estão mais desenvolvidos nessa questão, sendo referência e base acerca do tema, dessa forma sua doutrina e legislação servem de norteadores para as medidas a serem adotadas no país.

4 DIREITO DE DESCONEXÃO NA PERSPECTIVA DO TELETRABALHO

Devido aos avanços tecnológicos, as pessoas estão constantemente conectadas. Tal fato possibilita o acesso cada vez mais fácil a diversas informações, assim como auxilia na propagação destas, tendo em vista que a tecnologia ultrapassa os limites geográficos. É neste contexto que está inserido o trabalhador moderno.

A utilização de tecnologias no ambiente de trabalho proporciona diversas vantagens e facilita processos de comunicação que antes eram muito burocráticos, desta forma não existem dúvidas quanto à existência de diversos benefícios na modalidade de teletrabalho. Entretanto, o problema ocorre quando o colaborador passa a ter seu direito à desconexão ferido, devido ao contato constante da empresa por meio de plataformas virtuais, impossibilitando que esse possua momentos de lazer (ROCHA; SANTOS JUNIOR, 2018).

Segundo Célio Pereira de Oliveira Neto, o direito de desconexão consiste no direito de o trabalhador usufruir de lazer e descanso, em decorrência de possuir limitação de seu trabalho à uma jornada razoável. Ou seja, é o momento em que o trabalhador se desconecta de suas atividades laborais e usufrui de um período de descanso, sem qualquer interferência patronal (OLIVEIRA NETO, 2018).

Dessa forma, cumpre esclarecer que o direito à desconexão não se restringe ao oposto de trabalho, vai muito além, pretendendo garantir o completo desenvolvimento da personalidade, segundo os interesses pessoais e o estilo de vida do indivíduo. Trata-se do colaborador possuir um período no qual esteja livre de suas obrigações laborais, podendo desenvolver outras atividades, sendo essas de sua livre escolha (FOGLIA, 2013).

Inclusive, conforme preceitua a Constituição Federal em seu artigo 217, §3º, é dever do poder público incentivar o lazer (BRASIL, 1988). Portanto, o poder público tem de adotar medidas que assegurem tal direito, assim como, resguardem direitos sem os quais o lazer se torna inviável, como por exemplo o direito ao descanso e o direito a jornada regular de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

Frisa-se, que o direito à desconexão é assegurado pela constituição, possuindo, portanto, valor de direito fundamental. Isto pois, tal direito tem como base o direito social ao lazer e ao descanso, que está disposto no artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Além disso, o art. 6º parágrafo único da CLT dispõe que para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos equiparam-se aos meios diretos de controle por parte dos supervisores e da empregadora (SARLET; RIEFFEL, 2018).

Desta forma, tal dispositivo possibilita que os trabalhadores que realizam a modalidade de teletrabalho sejam considerados subordinados, entretanto, ainda assim, o conceito de subordinação não implica, necessariamente, na ampliação da ideia de jornadas controladas (DELGADO, 2015)

Embora a expansão do teletrabalho gere uma falsa ideia de desconexão entre o empregado e as ordens do empregador, o que efetivamente ocorre é a sobrecarga do trabalhador à exaustivas cobranças. Isto pois, o labor em ambiente diverso da empresa não implica em menos tempo de trabalho, e sim na empresa invadindo mais uma esfera da vida do empregado, o seu lar (VIANA, 2000).

Segundo Alberto Trope, tal fato é explicado devido às horas trabalhadas em casa possuírem para o trabalhador a sensação de liberdade e controle sobre sua vida e jornada de trabalho, enquanto as horas realizadas na empresa possuem a sensação oposta. A linha entre tempo de lazer e trabalho se torna tênue, tornando-se difícil distingui-los, consequentemente acarretando um aumento da jornada (TROPE, 1999).

Quanto à subordinação, através das novas tecnologias é possível que o empregador fiscalize as atividades e horários do teletrabalhador de forma ainda mais precisa, isto pois, existem softwares capazes de informar todas as páginas acessadas pelo empregado, assim como o período em que o mouse permaneceu estático ou o momento em que o computador foi ligado e desligado. Portanto, apesar de alguns trabalhadores possuírem jornadas mais flexíveis na modalidade de teletrabalho, outros são mais rigorosamente fiscalizados, consequentemente havendo um aumento de subordinação na relação laboral (ALMEIDA NETO, 2019).

Tais recursos devem ser utilizados pelo empregador com cautela, visando respeitar a vida privada do colaborador, de modo que não seja ferida sua intimidade e integridade. Sendo assim, apesar de existir subordinação entre as partes da relação trabalhista, essa deve respeitar limites a fim de que não seja extrapolado o poder diretivo do empregador (ALMEIDA NETO, 2019).

Além disso, o teletrabalho cria a ideia de teledisponibilidade, tendo em vista que mesmo nos momentos em que o trabalhador não está realizando a jornada de trabalho, esse pode ser contactado pela empresa, desta forma, o colaborador nunca estaria usufruindo de um descanso absoluto. Apesar de não existir uma ideia consolidada quanto à qualificação deste período, na Espanha considera-se que o período de teledisponibilidade não é considerado como tempo de trabalho nem como tempo de descanso. Portanto, seria um novo conceito trazido pelo avanço tecnológico, sendo necessário que a legislação e a doutrina dispusessem sobre esse tema a fim de garantirem uma maior segurança jurídica à relação trabalhista (QUIÑONES, 2015).

A tecnologia possibilita ainda a implementação da jornada móvel ou flexível, nessa modalidade o trabalhador não possui um horário fixo determinado para a realização dos trabalhos, podendo efetuar suas atividades no horário que entender como melhor, desde que respeitado o limite de 8 horas diárias e 44 semanais (VILLATORE; ALMEIDA, 2011).

Destaca-se que, desde o surgimento do direito do trabalho, existe uma preocupação por parte dos legisladores quanto à limitação do tempo trabalhado, assim como em assegurar o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador. Isto não se restringe somente ao período efetivamente laborado, abrangendo todas as consequências das atividades laborais na saúde, vida pessoal e familiar do trabalhador (AMADO, 2018).

Entretanto, atualmente tem se tornado comum empresas utilizarem-se do teletrabalho e das tecnologias de comunicação como forma de não cumprirem suas obrigações trabalhistas. Negando diversos direitos dos empregados, destacam-se os períodos de trabalho que deveriam ser resguardados (SARLET; RIEFFEL, 2018).

No começo de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou um estado de pandemia por conta do COVID-19, e, como no Brasil grande parte das empresas não utilizavam o teletrabalho, viram-se obrigadas a adotar o sistema sem haver uma regulamentação própria, além da modalidade não ter sido devidamente planejada e estruturada nos locais de trabalho. As empresas que já se utilizavam da prática apenas intensificaram o número de participantes. Já as empresas que habitualmente realizavam, passaram por uma intensificação. Sendo assim, necessária a adaptação tanto dos empregados como dos empregadores, de modo que houvesse a continuidade da atividade laboral e fossem assegurados os direitos trabalhistas (ADJUTO, 2021).

Conforme dito anteriormente, o teletrabalho se caracteriza pela impossibilidade de computação de jornada diária, o que retira do trabalhador o direito às horas extras. Em contrapartida, o uso avançado das tecnologias por grande parte das empresas para saber o momento que o computador usado pelo empregado estava inativo, quanto tempo ficou *on-line,* quais as páginas visitadas por este, tudo isso de forma remota, apenas prova que a fiscalização de horas trabalhadas é plenamente possível (MELO; RODRIGUES, 2018).

Logo, um ponto extremamente importante dessa modalidade de trabalho, é a necessidade de respeito dos limites diários e semanais das jornadas laborais, protegidas constitucionalmente, devendo ser garantindo o tempo adequado para descanso/lazer, não podendo o colaborador sofrer interferência pela subordinação excessiva da empregadora, devendo ser estabelecidos limites quanto as comunicações realizadas com o empregado fora da sua jornada regular,

especialmente no que diz respeito à horários atípicos, como por exemplo o turno da noite.

Ressalta-se a existência da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, em que reconhece que o trabalhador se encontra em sobreaviso quando estiver utilizando meios telemáticos ou informatizados, aguardando ordens do patrão no período que seria destinado ao descanso. Apesar de ser essa a orientação, não é suficiente para a caracterização de sobreaviso e supressão do direito ao descanso, sendo necessário outros elementos de prova (BRASIL, 2012).

E, antes mesmo da pandemia, esse controle exacerbado por parte dos empregadores, vigiando os empregados e cobrando-lhes exaustivamente, já era uma prática comum em alguns locais de trabalho, obrigando os trabalhadores a permanecerem conectados constantemente, à espera de ordens de seus superiores, mesmo quando já tiverem finalizado a jornada diária (ESTEVES; FILHO, 2019).

Com a situação da pandemia e o isolamento social, muitos profissionais tiveram de se adaptar com a realização das atividades necessárias pelo sistema remoto, como, por exemplo, os professores. Muitos tiveram o primeiro contato neste momento tão delicado da humanidade e, para se ambientarem com a nova modalidade de ensino, foi necessário despender inúmeras horas além do habitual para preparar aulas, fazer planejamentos, realizar provas, tudo para fornecer o melhor ensino possível. Mas, com as jornadas exaustivas, não só no caso dos professores, mas sim em um prisma global, o alto nível de estresse foi inevitável. O estresse causa alterações morfofisiológicas no organismo do indivíduo, alterando principalmente os níveis de saúde mental, normalmente desencadeados por obstáculos que requerem além dos níveis saudáveis de dedicação do sujeito (NASCIMENTO; CREADO, 2020).

Assim, o estresse contínuo pode acarretar diversas doenças psicológicas, como depressão, síndrome do esgotamento profissional (ou *burn-out*), dano existencial trabalhista, entre outras. A respeito do *burn-out,* trata-se de uma síndrome em que há um esgotamento físico e mental relacionado com as atividades laborais, o afastamento emocional a respeitos das coisas e pessoas, e a perda de sentido no ato de trabalhar, sendo este um martírio para o indivíduo (DELGADO, 2018).

Como consequência, o estado de estar sempre atento às telecomunicações esperando ordens, não cumprindo jornadas, trabalhando exaustivamente para alcançar metas inatingíveis, o estresse decorrente de toda essa situação, pode gerar

a síndrome do esgotamento profissional, ou outra doença mental, visto que o trabalhador se encontra nesta situação crônica e cíclica de dedicação exaustiva para com o trabalho (DELGADO, 2018).

Sendo assim, verifica-se que é necessário estabelecer limites quanto às jornadas realizadas em modalidade de teletrabalho, para que os empregados possam usufruir efetivamente do direito à desconexão, do lazer, do convívio familiar, das realizações pessoais, conviver em sociedade, entre outros direitos inerentes para uma vida digna ao ser humano (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Quando há violação do direito à desconexão pode ocorrer o dano existencial, que se trata da privação do sujeito de participar de atividades cotidianas de uma vida comum em sociedade, tais como eventos familiares, lazer, realização pessoal, entre outros, tudo por conta das jornadas exaustivas de trabalho e o tempo subordinado ao trabalho (DELGADO, 2018).

Neste viés, o dano existencial trata, basicamente, da lesão que o trabalhador sofreu ao abdicar de pequenos prazeres diários em decorrência da sobrecarga do trabalho, não sendo admissível sob os aspectos dos direitos humanos fundamentais que o indivíduo viva somente para o trabalho, não usufruindo dos outros direitos que são considerados tão importantes quanto.

Para que reste configurado o dano existencial é necessário que tenha existido dano ao projeto de vida ou as relações do indivíduo (OLIVEIRA NETO, 2018). Além disso, tal lesão não pode ser consequência das escolhas do colaborador, ela deve atingir a liberdade deste, consequentemente impedindo-o de desenvolver hobbies e aspirações, as quais afetem sua autorrealização (ALMEIDA NETO, 2005).

Frisa-se que embora tanto o dano existencial como o dano moral tenham natureza patrimonial, eles são divergentes. Isto pois, o dano extrapatrimonial está ligado ao exterior do indivíduo, ou seja, a seus planos e aspirações, podendo inclusive ser verificado de maneira objetiva. Já o dano moral está ligado ao íntimo do ser, sendo sua constatação subjetiva (OLIVEIRA NETO, 2015).

Logo, o dano existencial resta configurado quando o excesso de trabalho impossibilita o colaborador de relacionar-se, conviver em sociedade, usufruir de atividades recreativas, esportivas, religiosas, dentre outras (BOUCINHAS, 2017).

Frisa-se, que o maior desafio em garantir o efetivo direito à desconexão em uma sociedade hiper conectada está no fato de que o processo de conexão não possui

mais início e fim, vez que os indivíduos estão permanentemente conectados (RAY, 2016). Deste modo, o direito não é capaz de solucionar todos os problemas decorrente dessa situação, entretanto ele é hábil para sinalizar os problemas e buscar minimizar suas consequências negativas tanto aos empregados como aos empregadores (AMADO, 2018).

Assim, resta evidente a importância de ser assegurada ao colaborador jornada em conformidade com a legislação trabalhista, ainda que na modalidade de teletrabalho. Isto pois, deve ser assegurado o direito a desconexão, assim como, o direito ao lazer. Quando tais direitos são feridos, o colaborador pode sofrer sérios prejuízos, como o dano extrapatrimonial ou ainda problemas psicológicos acarretados devido ao excesso de trabalho, como por exemplo a síndrome de esgotamento profissional.

5 CONCLUSÃO

O problema de pesquisa do presente trabalho trata-se da seguinte indagação: “Com o advento do teletrabalho é factível a concreta aplicação do direito de desconexão ao trabalhador atual?”.

Na tentativa de responder essa pergunta, o trabalho foi organizado em três tópicos, nos quais analisamos o direito ao trabalho e ao não trabalho; o conceito de teletrabalho e o posicionamento da legislação internacional acerca dessa modalidade; e o direito à desconexão na perspectiva do teletrabalho.

Primeiramente, realiza-se uma análise histórica acerca do direito ao trabalho, buscando compreender as lutas dos trabalhadores ao longo do tempo com o objetivo de possuírem uma melhor qualidade de vida, e consequentemente desempenharem uma jornada de trabalho razoável, dessa forma, possibilitando que os empregados usufruíssem de seu direito ao lazer.

Entretanto, devido à inserção dos meios de tecnologia no ambiente de trabalho, os empregados e empregadores se depararam com um novo desafio, se anteriormente o trabalhador se desconectava da atividade laboral ao sair das dependências da empresa, agora o trabalho lhe acompanha em todos os lugares, por meio de tecnologias como WhatsApp, e-mail etc. Assim, passa a existir uma preocupação quanto ao direito à desconexão.

Tal direito visa assegurar que o empregado possa efetivamente desconectar-se do trabalho, dessa forma tendo um período para lazer, descanso e realização de atividades de outro cunho que não o profissional.

Com o surgimento da modalidade do teletrabalho, que é definido como aquele realizado fora das dependências da empresa com o uso de tecnologias, observa-se uma necessidade ainda maior de uma legítima desconexão dos empregados. Visando assim, assegurar a saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Apesar do Brasil possuir apenas legislações esparsas acerca desses temas, outros países já desenvolveram uma maior quantidade de estudos, motivo pelo qual analisamos a legislação internacional e o modo como o teletrabalho e o direito à desconexão estão sendo disciplinados e aplicados em outros países, assim foi possível compreender de maneira mais abrangente o teletrabalho e suas consequências.

Inclusive, devido a pandemia do Covid-19, diversas empresas passaram a aplicar ou intensificaram a utilização da modalidade de teletrabalho, dessa forma ficou evidente a necessidade de existirem regras claras, assim como uma maior fiscalização dessa modalidade de trabalho.

Frisa-se que não basta que haja uma legislação adequada, também é necessário que os órgãos fiscalizadores se atentem ao cumprimento de tais legislações por parte das empresas, de modo que essas entendam a importância do direito à desconexão e entendam sua obrigação de não conexão com os empregados fora da jornada regular desses.

Desse modo, não restam dúvidas que as tecnologias e o teletrabalho apresentaram diversas vantagens ao trabalhador moderno e as empresas, entretanto para que tais benefícios sejam efetivos é necessário que seja respeitada uma jornada saudável. O fato de inexistir controle de jornada, assim como o pagamento de horas extras, não pode ser tido como um motivo para os empregadores exigirem jornadas abusivas de seus colaboradores.

Assim, verifica-se que é possível a concreta aplicação do direito de desconexão ao trabalhador atual, desde que haja uma conscientização de todas as partes da relação trabalhista, assumindo essas o compromisso de zelarem e assegurarem o direito à desconexão, ainda que na modalidade de teletrabalho.

Isto pois, conforme abordado ao longo do artigo é normal que sejam inseridas novas tecnologias as formas de trabalho, cabendo ao direito atualizar-se de modo a garantir que tais alterações não acarretam a supressão de direitos aos trabalhadores.

Inclusive, outros países como Portugal, França, Itália, entre outros, servem como exemplo para identificarmos maneiras de implementarmos legislações sobre o teletrabalho, as quais assegurem o direito dos empregados à desconexão.

Assim, verifica-se que foi confirmada a hipótese inicial, vez que ao se analisar outros países contata-se que é possível a criação de uma legislação que garanta o direito do trabalhador à lazer, descanso e consequentemente à desconexão, devendo para tanto existir uma fiscalização efetiva pelos órgãos do governo.

Conclui-se dessa forma que apesar das dificuldades de aplicação do direito de desconexão ao trabalhador atual, principalmente devido o advento do teletrabalho, não só é possível, como obrigatoriamente deve ser assegurado o direito à desconexão ao empregado.

REFERÊNCIAS

ADJUTO, Graça. Covid-19: há um ano, OMS declarava pandemia. **Agência Brasil**, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-03/covid-19-ha-um-ano-oms-declarava-pandemia>. Acesso em: 23 set. 2021.

AGUILERA, A. et al. **Home-based telework in France**: Characteristics, barriers and perspectives. Transportation Research Part A: Policy and Practice, v. 92, p. 1-11, 2016.

AHUMADA, J. Eduardo López. **Nuevas formas de trabajo y economía informal.** Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) – Universidad de Alcalá, Espanha, 21 out. 2020.

ALMADA, Daniela Faria; CHWEIH, Samira Zeinedin. O teletrabalho e sua aplicabilidade nos tempos atuais. *In:* **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 4, n. 29, p. 241-263, 2021.

ALMEIDA NETO, C. O teletrabalho e o direito à desconexão. *In:* **Revista da Esmam**, v. 10, n. 10, p. 230 - 249, 8 maio 2019.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v.6, n. 24, p. 48, out./dez. 2005.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2016.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. *In:* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.

BARBOSA, Magno Luiz. **O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão.** Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19ª ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO> Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Organização Internacional do trabalho**. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Brasília, 14 de setembro de 2012. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 07 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

CARVALHO, Augusto César de. Direito fundamental de greve e interdito proibitório. *In:* ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir Oliveira da. **Direitos Coletivos do Trabalho na visão do TST:** homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito. São Paulo: LTr, 2011.

COLLINS, Alison M.; HISLOP, Donald; CARTWRIGHT, Susan. **Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors**. New Technology, Work and Employment, v. 31, n. 2, p. 161-175, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo. LTr, 2015.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei 13.467/2017. 2.ª Ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais:** dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

ESTEVES, J. T.; FILHO, C. B. C. O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. *In:* **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, p. 28–57, 2019.

FERREIRA, Camila Lopes. **Trabalho, tempo livre e lazer:** uma reflexão sobre o uso do tempo da população brasileira. 2010. 80f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. **Lazer e Trabalho: Um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2013.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito do Trabalho: um direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS, Juliana Santos de. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. *In:* **Brazilian Journal Of Development**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 978-994, jan. 2021. Brazilian Journal of Development. http://dx.doi.org/10.34117/bjdv7n1-065. Disponível em: https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22601. Acesso em: 17 abr. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Teletrabalho: antes e depois da crise da Covid-19. Academia Brasileira de Direito do Trabalho 2020. In: X CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABNT: CRISE ECONÔMICA E SOCIAL E O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO, 2020, São Paulo. **Anais do congresso**. São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem.** Trad. Waltensir Dutra. 21.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

JARDIM. Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, Biblioteca Digital, 2004. p. 33.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. *In*: **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 187-210, set./dez. 2019.

LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes:** reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho:** com análise crítica da Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018. ISBN 978-85-361-9618-3.

MIRANDA, Pedro Henrique; MIRANDA, Lara Caxico Martins; PIMENTEL, Giuliano Gomes de Assis. O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. *In:* **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**, Maringá, v. 5, n. 1, ago. 2018.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *In:* **Revista Direito Ufms**, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040. Acesso em: 19 abr. 2021>.

NILES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Futura, 1997. p.15.

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

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente as novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior**. v. 39, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 06 abr. 2021.

OPAS, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875>. Acesso em: 14 de abr. de 2021.

PAGANI, Rafael dos Santos. O direito à desconexão como instrumento efetivador de direitos fundamentais do trabalhador. *In:* **Revista Intervenção, Estado e Sociedade**, Ourinhos - SP, v. 4, n. 1, p. 346-351, ago. 2018. ISSN ISSN 2359-3474.

Disponível em: <http://revista.projuriscursos.com.br/index.php/revista-projuris/article/view/252>. Acesso em: 10 Abr. 2021.

PORTUGAL. ***Código do Trabalho*.** Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=64>. Acesso em: 05 abr. 2021

QUIÑONES, Juan Carlos Garcia. El teletrabajo: un estudio desde el ordenamiento jurídico español. In: FINCATO, Denise Pires (org). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. Porto Alegre: Sapiens, 2015, p.48

RAY, Jean-Emmanuel. Grande accélération et droit à la déconnexion. **Droit Social**, n. 11, Paris, 2016.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *In:* **Revista LTr,** São Paulo, 2007. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf. Acesso em: 06 abr. 2021.

ROCHA, João Pedro Romanini; SANTOS JUNIOR, Julio Marcelo Romagnoli dos. Jornada de Trabalho e o direito à desconexão. **ETIC 2018**: Encontro de iniciação científica, Toledo, 2018. Disponível em:http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7345/67647646. Acesso em: 09 abr. 2021.

ROSENFIELD, Cinara L.; DE ALVES, Daniela Alves. **Autonomy and information work: telework.** Dados, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas tecnologias de informação e de comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. *In:* **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115-134, jun. 2018. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/210566021.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>. Acesso em: 25 set. 2021.

TROPE, Alberti. **Organização Virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. *In:* **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. Belo Horizonte, Vol. 3, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Manual Prático** – Duração do Trabalho e Controle de Horário – Registro Eletrônico de Ponto (REP) – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – Disciplinamentos. Curitiba: LTr, 2011.