

DIREITO À DESCONEXÃO: Uma avaliação do teletrabalho em tempo de covid-19: da exceção à regra

Adriana Lo Presti Mendonça

Advogada. Mestranda em Constitucionalidade e Direitos da Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas, Email: adrianalpmendonca@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3188967557464618>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3617-9861>

Carla Vidal Gontijo Almeida

Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC MINAS e Mestra pela Fundação Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo/Minas Gerais. Email: carlavidaljuridico@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7316819797841294>

Mateus Mendes Valério

Advogado, servidor público da Universidade Federal do Amazonas, Mestrando em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pela Universidade Federal do Amazonas. Email: mateusm.valerio@gmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6739626395777036>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8796-3675>.

RESUMO

O avanço vertiginoso da Tecnologia da Informação e Comunicação promoveu significativa alteração nos modelos econômicos, ecoando profundamente na organização do trabalho e na maneira como os indivíduos se relacionam com suas atividades, ou seja, exige-se agora um trabalhador hiperconectado para atender aos anseios de uma sociedade que mantém a sua concentração no imediato, condição esta que representa uma intimidação aos direitos à limitação da jornada de trabalho. Sob este enfoque, o estudo tem como objetivo apresentar um conjunto de considerações sobre Direito à Desconexão e sua repercussão no teletrabalho, que nos últimos meses vem sendo impulsionado pela pandemia do coronavírus. O estudo tem como característica a pesquisa descritiva, sobre o prisma do método hermenêutico, mediante a pesquisa bibliográfica. À guisa de conclusão e com base na literatura revisa, pode-se obter como resultado que a repercussão do direito à desconexão na modalidade do teletrabalho encontra-se ancorada no direito ao descanso, na possibilidade do trabalhador não sujeitar-se às atividades laborais fora do horário contratual de trabalho, a meios telemáticos, ferramentas de acesso remoto como e-mail ou outros meios de comunicação. Em outros termos, o direito à conexão é literalmente o direito de desconectar-se do trabalho para a preservação da intimidade e da saúde, usufruindo de tempo livre para o lazer e para o convívio familiar e social.

Palavra-chave: TIC. Teletrabalho. Covid-19. Direito de desconexão.

RIGHT TO DISCONNECT – An analysis of teleworking during the covid-19 pandemic: from the exception to the rule

ABSTRACT

The vertiginous advance of Information and Communication Technologies has promoted a significant change in the economic models, echoing deeply on the work organization and on how individuals live their activities. Thus, the employee is now required to be hyper-connected in order to meet the necessities of a society that focuses on the immediate present, and such condition represents an intimidation to the rights of limited working hours. Under this perspective, this study aims to list considerations about the Right to Disconnect and its repercussion in teleworking, which has been increasing lately due to the Covid-19 pandemic. The research is characterized as descriptive, under the guidance of the hermeneutic method, carried out through bibliographical research. The study concludes that the repercussion of the Right to Disconnect in teleworking is based on the Right to Rest and Leisure, ensuring that the employee must not be subjected to perform activities outside their working hours, either by telephone, remote access tools like e-mails, or other means of communication. In other words, the Right to Disconnect is, literally, the right to getting disconnected from work in order to conserve health and privacy, using free time to enjoy leisure activities, family time and social life.

Keywords: ICT. Teleworking. Covid-19. Right to Disconnect.

1 INTRODUÇÃO

Dentre todas as atividades do homem, o trabalho surge como aquela que mais o dignifica. “O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo”, sintetiza Mendes (2020, p. 3), discutindo o trabalho como meio inexorável da existência humana e constituinte da identidade de uma pessoa. “Através do trabalho as pessoas podem imprimir sua marca, o seu registro”, complementa a autora.

Nas últimas décadas, o trabalho vem passando por grande transformação, afetando a todas as categorias, sem distinção. Essas transformações, conforme Morin (2001) acarreta o surgimento de nova configuração de organização do trabalho e a transformação da natureza das formas existentes, como o aparecimento de modernas tecnologias, novas concepções sobre as relações entre pessoas e organização e assim por diante.

Dentre as inovadoras configurações do trabalho, destaca-se na atualidade o teletrabalho, uma modalidade que envolve a realização de atividades laborais por meio das Tecnologias da

informação e Comunicação (TIC). No entendimento dos que promovem seus aparentes benefícios, trata-se de um moderno método de se trabalhar em casa; para outros, menos otimistas, trata-se de uma maneira moderna de exploração dos trabalhadores e de, segundo Rocha e Amador (2018), acarretar o isolamento social, profissional e político dos trabalhadores, ou seja, há uma série de riscos envolvidos na questão.

Com o surgimento do Coronavírus no mundo ao final do ano de 2019, chegando ao Brasil em 2020, o Governo Federal, como medidas de combate ao vírus, editou a MP 927 de 22 de março de 2020, que dispôs sobre algumas medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, e a MP 936 de 1º de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo também sobre algumas medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Com o avanço da pandemia do Covid-19, uma série de medidas para contenção do vírus foram adotadas, a fim de evitar/reduzir a contaminação comunitária, como, por exemplo, a imposição do isolamento social, chegando determinadas cidades a instituírem o *lockdown*, o *que causou um aumento maior* dos empregados postos na condição de teletrabalho.

Entretanto, muitos trabalhadores foram pegos de surpresa e, conseqüentemente, não foram preparados para essa modalidade de trabalho, levando os mesmos a uma série de dificuldades e riscos não só físicos, mas também emocionais ao levarem o trabalho para dentro de suas casas e famílias e, o teletrabalho que antes era uma exceção, em tempos de pandemia passou a ser a regra.

São estas e outras questões que se pretende pôr em evidência neste estudo, que tem como intencionalidade apresentar um conjunto de considerações sobre Direito à Desconexão e sua reperussão no teletrabalho, que nos últimos meses vem sendo impulsionado pelo avanço do coronavírus.

O Direito à Desconexão refere-se ao direito que o trabalhador tem de fazer uso de seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares e outras que não estejam relacionadas ao trabalho. A Lei da desconexão, aprovada em 2016 na França, prevê o amparo aos empregados de não responderem mensagens, e-mail ou telefonemas de seus superiores,

depois do expediente do trabalho. O Brasil ainda não dispõe de uma legislação específica que trate sobre o direito à desconexão, mas o ordenamento jurídico do país vem se mostrando favorável à regra aprovada pelos franceses, sendo exemplo disso a alteração do artigo 6º da CLT, pela Lei 12.511/2011, que preconiza que a disponibilidade do trabalhador por meio de telemáticos seja por e-mail, WhatsApp, Telegram ou qualquer outro tipo de aplicativo de comunicação remota, configura o trabalho a distância, não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento empresarial (FERNANDES, 2018).

2 O TRABALHO E AS MUDANÇAS PROVOCADAS PELA TICS

O trabalho é o instrumento por meio do qual as pessoas têm garantida a sua sustentação econômica. Considerado como um dos direitos naturais do homem é visto como uma forma de seu ajustamento social, haja vista que é através do trabalho que acontece a validação da contribuição social de cada indivíduo, conferindo a este certo status e um papel social, *possibilitando que o trabalhador desenvolva seu potencial e se realize enquanto pessoa.*

As concepções a respeito da palavra “trabalho” são inúmeras. A mais conhecida é a que vem do latim vulgar tripalimum, uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Em todas as línguas da cultura europeia, trabalhar tem mais de um significado. No vocabulário grego, por exemplo, existe uma palavra para fabricação, outra para esforço (oposto do ócio) e a palavra ‘pena’, que é próxima da fadiga. Em português, apesar de haver ‘labor’ e ‘trabalho’, é possível achar em ambas as palavras as significações de realizar uma obra, que da reconhecimento social e também de esforço repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável (ALBORNOZ, 2004; MARTINS, 2008).

Conforme relato de Martins (2008, p. 4), na Grécia antiga, Platão e Aristóteles compreendiam o trabalho como algo pejorativo, que envolvia apenas força física, uma tarefa que cabia aos escravos. Ou seja, o trabalho, segundo o autor, não possuía significado de realização pessoal. “As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política”, salienta.

Logo, em seus primórdios, o trabalho representava uma atividade produtiva negativa, destinada aos escravos, pessoas desprovidas de direitos. Para chegar à condição de atividade orientada para produção de valores de uso, a serviço das necessidades humanas, o trabalho teve que percorrer um longo caminho. Com a revolução industrial, que gerou uma nova concepção do trabalho, ocorre grande mudança na estrutura comercial da época, afetando sobremaneira a ordem econômica, política e social vigente.

Nos comentários de Crawford (1994), o artesão e sua pequena oficina patronal sai de cena para dar lugar ao operário das fábricas, e às usinas baseadas na divisão do trabalho. Em outros termos, as indústrias surgem em detrimento da atividade rural, provocando a migração de massas humanas das áreas agrícolas para as proximidades das fábricas, gerando o crescimento das populações urbanas.

Desse modo, da calma produção do artesanato, na qual os trabalhadores eram organizados em corporações de ofícios regidas por estatutos, onde todos se conheciam, em que o aprendiz, para passar a artesão ou mestre, tinha de produzir uma obra perfeita perante os jurados e os síndicos, que eram autoridade da corporação, passou o homem rapidamente para o regime da produção feita por meio de máquinas, dentro das grandes fábricas, onde a jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão (MARTINS, 2008).

Na contemporaneidade o trabalho adquiriu nova feição. De acordo com Oliveira Neto (2018, p. 22):

Troca-se o trabalhador com pouca qualificação, mecanizado, pelo trabalho polivalente e investe-se em treinamento e qualificação, dando-se espaço para que o trabalhador seja mais participativo, permitindo a apresentação de sugestões na forma de realização, visando melhoria da qualidade e produtividade.

As mudanças foram muitas, mas as grandes transformações começaram a ocorrer na década de 1980. Conforme ponderações de Oliveira Neto (2018, p. 24), a década de 1980 foi “palco de grandes transformações diante do salto tecnológico, automação, robótica e microeletrônica, que invadiram as fábricas”.

Lembra também o mesmo autor, que essa época também marca a chegada (ainda tímida) da Internet e o começo da revolução digital, que veio acompanhada da produção de equipamentos menores e mais poderosos e barateados pelo aumento da demanda.

A partir de então, esclarece Oliveira (Neto (2018, p. 27), se intensifica a combinação e a fundição das tecnologias do mundo físico com o mundo digital e isso passa a produzir um efeito colossal, que vai transformar o curso da humanidade de maneira tão célere, como antes nunca visto, reformulando conceitos alusivos à produção, consumo, transporte, logística e até mesmo a maneira de exercer o direito da personalidade⁹². “As transformações são avassaladoras [...] as novas tecnologias têm o condão de gerar outras novas tecnologias ainda mais qualificadas”, sintetiza o autor.

Corroborando com esta assertiva, Cavalcante (2018, p. 22) assevera que:

a tecnologia e seus frutos, como computadores e robôs, modificaram várias características do processo de produção, permitindo, no plano internacional, intercâmbios permanentes de informação e fragmentação geográfica. A tecnologia ainda aumenta a produção por hora e reduz o trabalho nas atividades de controle do processo produtivo, reduzindo as falhas e as perdas.

Em meio a tudo isso se encontra o trabalhador, o elo mais fraco, pois neste mundo de novos materiais combinados com a automação e a inteligência artificial, passa a ser menos necessário.

A maior preocupação com os empregos é que a produção das grandes fábricas, de trabalhadores lado a lado, não tem volta. O Mundo mudou e as tecnologias em grande parte do processo de produção, tornaram desnecessárias a presença do homem (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 37).

Frente ao avanço da automação que promove a eliminação de importantes áreas de atividades, novas tendências de trabalho surgem, exigindo do trabalhador adequar-se para assim manter-se no mercado de trabalho que agora demanda, além de maior eficiência e eficácia, a socialização das informações e um contínuo processo de adaptação e ajustamento da execução de tarefas e funções em relação às contingências das novas tecnologias (FERREIRA, 2000).

No parecer de Rohm (2015, p. 332), na atualidade, no mercado de trabalho “há necessidade de um eu maleável, sempre aberto a novas experiências; são essas as condições adequadas ao trabalho de curto prazo”. Ou seja, sob esta ótica, exigem-se trabalhadores mais flexíveis, capazes de relacionar-se com facilidade, com boa adaptabilidade aos diferentes ambientes e novos formatos de atividades.

⁹²Os direitos da personalidade são todos os direitos necessários para realização da personalidade e para sua inserção nas relações jurídicas. Os direitos da personalidade são subjetivos, ou seja, oponíveis *erga omnes* (se aplicam a todos os homens). São aqueles direitos que a pessoa tem para defender o que é seu, como: a vida, a integridade, a liberdade, a sociabilidade, a honra, a privacidade, a autoria, a imagem e outros (ARAÚJO e RODRIGUES (2017).

O fato é que na contemporaneidade, a manutenção da competitividade em mercados altamente dinâmicos e globalizados vem demandando alicerces de novos desenhos de estruturas de trabalho capazes de oferecer agilidade e flexibilidade, destacando-se neste sentido, o home office ou o teletrabalho, que abrange três dimensões: primeira, o local onde o trabalhador pode exercer a sua função, que deixa de ser único para ser vários; segunda, a flexibilização do horário de trabalho ou o tempo que o funcionário pode se dedicar a tarefa e a terceira dimensão, que encontra-se relacionada com o meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros (LUNA, 2014).

Nos últimos anos, o home office ou teletrabalho conquistou grande número de adeptos e vem sendo apontado por gestores e trabalhadores como um ganho na relação laboral, embora exija muita dedicação e disciplina no cumprimento das metas de trabalho. Todavia, ainda que apresente algumas vantagens, como a melhoria na qualidade de vida do empregado, os meios jurídicos consideram o teletrabalho como uma condição que gera muitas dúvidas, particularmente no que se refere aos seus limites (FECOMERCIO-SP; ROCHA, 2018).

3 O TELETRABALHO: REGULAMENTAÇÃO, AMPLIAÇÃO EM TEMPO DE CORONAVÍRUS E CONTROVÉRSIAS

3.1 Da regulamentação e conceituação

É sabido que na atualidade as pessoas vivem imersas nas Tecnologias da Informação e Comunicação. “É inegável que a tecnologia possui um efeito ‘encantador’ sobre as pessoas, tanto pelo caráter da inovação, como pelo efeito facilitaador da vida moderna, quanto como instrumento de ‘poder’”, afirma Cavalcante (2018, p. 14), ao discutir a forma como as Tecnologias da Informação vem sendo reconhecidas no mundo inteiro e por todos experimentada.

A tecnologia da informação e comunicação, avaliada pelas diversas abordagens que tratam do assunto como processo catalisador usado para ampliar a maneira como as pessoas se expressam, caminha e amplia seu poder no mundo do trabalho, como uma via repleta de oportunidades. Nas premissas de Cavalcante (2018), os principais pontos a ser destacado na

relação das tecnologias com a sociedade dizem respeito às implicações destas sobre a produção de bens e serviços e o trabalho em múltiplos ângulos, bem como também sobre as relações de emprego, qualificação do trabalhador, condições de trabalho e a criação e extinção de postos de trabalho.

Nas ponderações de Estrada (2017) e Knight (2013), a forte e permanente inclusão das novas tecnologias para a execução de tarefas nas mais variadas profissões, não apenas no Brasil, mas também no mundo inteiro, faz com que trabalhadores façam uso cada vez mais de ferramentas tecnológicas como notebooks, computadores, laptops, smartphones dentre outros, e de programas de computadores retirados da Internet, uma significativa invenção do século 20, que como nenhuma outra tecnologia, possibilita maior velocidade de transmissão e gera mais ganhos de escala a custos baixos, provocando variadas maneiras de produção, divulgação e armazenamento de conhecimentos, gerando forte impacto em muitas áreas de atuação no ambiente de trabalho.

O fato é que na chamada sociedade da informação, o mundo, como afirma Souza (2011, p. 2) revela-se cada vez mais digital. Neste contexto, a Internet produz impactos também no mundo dos negócios. “A internet, somada às tecnologias a ela relacionadas, deu corpo e alma ao mundo totalmente conectado e interligado”, enfatiza a autora, comentando também que hoje a utilização da internet pelas empresas é quase obrigatória, uma vez que ela facilita a comunicação, agiliza processos, aumenta a área de abrangência e assim por diante.

Em meio a este cenário, delineia-se o teletrabalho, uma modalidade que conforme Stolz (2017) se expande globalmente como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção, fato que gera a necessidade de atualização permanente dos operadores do Direito, frente a um campo extremamente dinâmico e pouco explorado.

Em sua origem, a paternidade do teletrabalho é atribuída a Jack Nilles, que no ano de 1973 o conceituou como quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho (CLARO, 2019).

No Brasil, o teletrabalho foi inserido oficialmente em agosto de 1997, durante o seminário *Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio*, evento organizado pela empresa Entrepreneur S/C, com finalidade de discutir e divulgar as informações relativas aos estudos e práticas de teletrabalho no âmbito da mobilidade corporativa e da convergência digital, realizados pelos membros do grupo ou por outras entidades parceiras, no Brasil e no exterior. No ano de 2000, o Serviço Federal de processamento de dados (Serpro), formaliza o trabalho a distância, favorecendo ainda mais o teletrabalho no país (CLARO, 2019; REVISTA ÂMBITO JURÍDICO, 2020).

Na atualidade, o teletrabalho é conceituado pela Organização Internacional do Trabalho como a ‘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’. Logo, pode-se dizer que, genericamente, todo trabalho a distância refere-se ao gênero que abarca o teletrabalho como espécie que se insere nos novos meios de labor da modernidade, exigindo algumas inovações e adaptações das normativas jurídicas vigentes (STOLZ, 2017).

Na definição da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (Sobratt), teletrabalho diz respeito a todo e qualquer trabalho a distância, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação como computadores, telefonia fixa, entre outras ferramentas digitais, que permitem trabalhar em qualquer lugar e transmitir informações, arquivos, textos, imagens ou som relacionados à atividade laboral (MELO e RODRIGUES, 2018).

Nas argumentações de Rocha e Muniz (2013, p. 102), etimologicamente a palavra teletrabalho refere-se a um neologismo formado por duas palavras, tele (de origem grega, que significa ‘longe, ao longe de’) e trabalho, originária do latim tripalimum (uma espécie de instrumento de tortura). No mercado produtivo da atualidade, o teletrabalho representa uma modalidade de trabalho possibilitada pelos instrumentos da informática em favor de outrem. Salientam, contudo, os autores que, tanto a doutrina quanto a jurisprudência, evitam definir o teletrabalho de maneira categórica e fechada, considerando que essa modalidade de trabalho abarca qualquer tipo de trabalho, realizado fora da empresa.

Esclarecendo alguns pontos da questão, Santos e Espósito (2018) afirmam que o trabalho a distância previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, corresponde ao gênero do qual derivam as modalidades de trabalho domiciliar e que o teletrabalho, embora se assemelhe ao primeiro (por ser também exercido fora do ambiente empresarial), não se confundem, haja vista que nem sempre essa modalidade de trabalho será exercida fora do ambiente da empresa.

Ou seja, segundo os autores, o teletrabalho pode ser efetivado em espaços designados exclusivamente para a prestação de trabalho remoto, em território estrangeiro, na residência do trabalhador ou mesmo em lugar não determinado.

Quanto as vantagens do teletrabalho, a tabela abaixo destaca algumas possibilidades, a saber:

Tabela 1 - Vantagens do Teletrabalho

Vantagens para a empresa - Aumento da produtividade do empregado; - Redução do absenteísmo; - Redução de despesas com espaço no escritório; - Ferramenta para atrair e reter talentos; - Possibilidade de não interromper o trabalho em caso de más condições climáticas ou de catástrofes; - Flexibilidade do teletrabalho permite o funcionamento da empresa 24 horas, sete dias na semana.
Vantagens para o empregado - Mais tempo para a família; - Flexibilidade de horários; - Autonomia; - Fuga do trânsito; - Menos interrupções durante o trabalho; - Redução de despesas com transporte e vestuário.

Fonte: Costa (2003)

No que se refere à classificação, nas considerações de Fincato (2003) citado por Melo e Rodrigues (2018), o teletrabalho pode ser classificado de acordo com o nível de interatividade entre o trabalhador e o empregador, quais sejam:

- O *off-line*: corresponde a modalidade na qual não se verifica conexão interativa entre trabalhador e empresa, ou seja, o computador é utilizado como ferramenta e a produção enviada por correio convencional ou pessoalmente;
- O *on way line*: refere-se àquela modalidade na qual a comunicação é unimodal, mediada por tecnologia como *paggers* – que não permite interatividade simultânea entre as pessoas – e a *on-*

line – quando o trabalhador e a empresa mantêm a comunicação continuada, bilateral e em tempo real (na atualidade a mais frequente).

Ripani (2020, p. 2), por sua vez salienta que ocorreu uma evolução no conceito de teletrabalho, porque primeiramente falava-se de ‘escritório em casa’, pois a possibilidade de poder contar com computador e internet em casa possibilitava a oportunidade de trabalhar fora da empresa. Em seguida passou-se para o conceito de ‘escritório móvel’, uma vez que os telefones celulares, laptops e tablets permitiam que o teletrabalho não precisasse ser exclusivamente na casa do trabalhador, mas sim, de qualquer lugar onde houvesse conexão com a internet ou uma rede de dados. Finalmente chega-se ao conceito de ‘escritório virtual’, que amplia as definições anteriores, com o aparecimento dos smartphones e a capacidade de ter informações na nuvem. “Hoje em dia, tudo que precisamos para o teletrabalho está na palma de nossas mãos”, justifica a autora.

Em decorrência de algumas características específicas do teletrabalho, alguns critérios são exigidos dos candidatos a esta modalidade de trabalho, conforme mostra a tabela 2.

Tabela 2 – Critérios exigidos dos candidatos ao teletrabalho

Características pessoais	Atitudes e aptidões do ao teletrabalho	Ambiente pessoal
- Flexível - Confiável - Capacidade de adaptação - Autodisciplinado - Confiante - Bom senso -Independente	- Ser Capaz de trabalhar sem supervisão e sem pressão hierárquica para o escritório; - Possuir boa aptidão para a comunicação; - Ser bem organizado; - Ter boa gestão do tempo; - Eficácia para solucionar problemas; - Ter autonomia; - Saber trabalhar em equipe - Possuir experiência no trabalho; - Possuir vários anos de experiência na organização.	- Bom espaço na residência; - Possuir amigos fora do trabalho; - Ter uma Família solidária; - Possuir desejo e razão para dedicar-se ao teletrabalho

Fonte: Chiaretto et al. (2018)

Com relação aos princípios do Direito do Trabalho aplicados nesta modalidade de atividade, estes são (REVISTA ÂMBITO JURÍDICO):

- Princípio da primazia da realidade, determinado pelos fatos se sobrepujarem aos documentos, prevalecendo sempre o terreno dos fatos.
- Princípio da intervenção do Estado para garantir as relações virtuais, além de certificar que os produtos e serviços disponibilizados sejam com qualidade e possam ter adequação, devendo regulamentar e fiscalizar estas relações.
- Princípio da subsidiariedade, prevendo que enquanto não houver regulamentação específica ao teletrabalhador, deve-se aplicar a legislação vigente, no caso, a legislação consolidada, respeitada as especificidades.

Observa-se, portanto, que o permanente e acelerado avanço tecnológico acabou provocando a modernização das relações de trabalho, fazendo emergir no mundo jurídico o teletrabalho que no Brasil, segundo Rocha e Muniz (2013), até o ano de 2011, ainda não tinha sido objeto do Poder Legislativo, até então, silente quanto ao assunto. Entretanto,

mesmo diante dessa lacuna legislativa, a questão da existência ou não do vínculo empregatício chegou aos Tribunais Regionais do Trabalho ao longo de todo território nacional, sendo que o pensamento predominante (senão uníssono) era no sentido de considerar possível a existência do vínculo empregatício no teletrabalho. Especificamente quanto ao posicionamento do Egrégio Tribunal Regional da 3ª Região (ROCHA e MUNIZ, 2013, p. 103)

Ainda no bojo das análises dos mesmos autores, diante da ausência de normatividade a respeito da questão e os permanentes conflitos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, no ano de 2011, a Lei 12.551 passa a vigorar, dando nova redação ao artigo 6º da CLT, que preconiza:

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 (ROCHA e MUNIZ, 2013, p. 105).

Desta forma, a Lei 12.551/2011 aparece para regulamentar a utilização de novas tecnologias nas relações de trabalho, especialmente no que diz respeito à supervisão do trabalho, que ganhou novas perspectivas na modernidade (ROCHA e MUNIZ, 2013).

Outro passo importante dado no Brasil neste sentido ocorreu com a promulgação da Lei 13.467 de 2017, que, conforme argumentações de Claro (2019, p. 2), regulamentou o

teletrabalho no país, alterando a CLT e acrescentando o artigo 75-B, que considera o teletrabalho a prestação de serviço fora da empresa, com uso de tecnologias da informação e comunicação. “A lei 13.467, chamada Reforma Trabalhista, inovou no ordenamento justrabalhista brasileiro [...] introduzindo na legislação pátria, dentre outras, a normatização do regime jurídico do teletrabalho”, comenta a autora.

A tabela abaixo destaca as normas vigentes na CLT e seus artigos que dão conformidade ao teletrabalho.

Tabela 3 – Normas vigentes da CLT – Teletrabalho

Normas CLT – Teletrabalho	
Artigo 75-A	A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
Artigo 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.
Artigo 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 <i>caput</i> deste artigo não integram a remuneração do empregado
Artigo 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
Artigo 134	§ 1º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. § 3º - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado." (NR)

Fonte (SANTOS, 2017)

A Lei 13.467/2017, portanto, chegou para minimizar as lacunas normativas acerca do teletrabalho, objetivando possibilitar segurança jurídica maior às partes contratantes. “Não havendo definição concreta do que seria o trabalho a distância, a doutrina fixou entendimento de que este se traduz pelo trabalho realizado fora das vistas do empregador” justifica Claro (2019, p. 2).

E assim é o teletrabalho, que segundo Melo e Rodrigues (2018) vem sendo visto como importante fator de emprego, de expansão do trabalho, de redução de custos, de aumento de produtividade, gerando mais agilidade, oferecendo flexibilidade de horário, sendo também relevante meio de incluir o deficiente físico no mercado de trabalho e de vantagens ambientais, com diminuição da poluição do ar e congestionamento de tráfego. Todavia, apesar de algumas vantagens, explicam os autores, certas peculiaridades do teletrabalho o tornam mais vulnerável ao dumping social⁹³. E mais:

As particularidades do teletrabalho atingem alguns elementos clássicos da relação de emprego, levando a desconstrução de tipos manejados pelo ordenamento laboral, dificultando a aplicação de critérios tradicionais de identificação da natureza jurídica da relação que ainda estão vinculadas ao modelo de produção fordista. A personalidade, continuidade, onerosidade e subordinação jurídica se apresentam de forma totalmente diferente no teletrabalho (MELO e RODRIGUES, 2018, p. 57).

A propósito disso, Basso e Barreto Junior (2018, p. 62) observam que a aplicação do artigo 6º da CLT nas situações envolvendo o teletrabalho, continha certo impedimento em sua progressão, porque mostrava-se equivocada, uma vez que abrange duas modalidades de trabalho distintas. “[...] o trabalho à distância é gênero que comporta duas espécies, o teletrabalho e o trabalho executado na residência do trabalhador (home office) frisam os autores, explicando que na tentativa de solucionar tal celeuma, a reforma Trabalhista insere uma disposição para o teletrabalho, definindo regras gerais para a sua aplicação nas relações de emprego, passíveis de discussão, pois são “dispositivos que permitem dupla interpretação, em razão da falta de clareza do legislador”.

A análise das disposições referentes ao teletrabalho, inseridas com a reforma trabalhista, deve ser feita de forma minuciosa, observando desde o capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em conjunto com o inciso III do artigo 62, até as determinações dispostas nos artigos 2º, 3º e 6º do referido diploma. É necessário interpretar os novos dispositivos em sincronia com as determinações já mantidas na CLT, realizando a interpretação sistemática [...] ou seja, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada (BASSO e BARRETO JUNIOR, 2018, p. 63).

⁹³Dumping social, refere-se à prática comercial de concorrência desleal em que as empresas desrespeitam a legislação social, com a finalidade de obter vantagens comerciais, por meio da redução de seus custos (MELO e RODRIGUES, 2018).

Destacam-se as interpretações que o autor citado considera como necessárias a respeito das disposições do teletrabalho, quais sejam:

- Primeiro – Trazer a conceituação prevista na lei, que exige o preenchimento de três requisitos para a caracterização do teletrabalho, sendo: a atividade fora das dependências do empregador, utilização de meios telemáticos e a não configuração de trabalho externo, haja vista que o artigo 75-B o determina como ‘prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se constitui como trabalho externo. Dessa maneira, o trabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para desempenho de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho, como pontua o parágrafo único do artigo 75-B (BASSO e BARRETO JUNIOR, 2018).

Outra questão relevante a ser discutida diz respeito ao contrato individual de trabalho, no qual deverá constar a modalidade de trabalho desempenhada. Segundo os autores citados, não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial de um empregado já pertencente ao quadro da empresa para a modalidade do teletrabalho; a exigência que deve ser feita é a da existência do mútuo acordo e aditivo contratual. Do mesmo modo, o inverso também é possível, desde que a alteração de regime de teletrabalho para o presencial ocorra por determinação do empregador e respeitando o prazo mínimo de 15 dias de transição, com devido aditivo contratual.

Ainda sobre o contrato de trabalho, asseveram Basso e Barreto Junior (2018), que o contrato de trabalho de teletrabalho precisa conter uma clausula esclarecendo quem é o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades a distância, bem como também sobre as regras de reembolso dos possíveis gastos arcados pelo empregado (artigo 75-D).

De acordo com Basso e Barreto Junior (2018), a lei neste quesito dá margem à interpretação de que a responsabilidade pelos encargos dos equipamentos poderá ser tanto do empregador como do empregado, um posicionamento que gera controvérsia, uma vez que permite que o trabalhador assumam obrigações próprias do empregador, principalmente na modalidade home office. De acordo com os autores, adequada seria a interpretação harmoniosa com os artigos

constantes na CLT, especialmente o artigo 2º, que preconiza que os custos e encargos relacionados ao contrato de trabalho são de inteira responsabilidade do empregador.

- Segundo – A inclusão do inciso III nas excludentes constantes do artigo 62 da CLT. Conforme os autores citados, importante se faz destacar que as hipóteses constantes no mencionado artigo referem-se aquelas nas quais se verifica a impossibilidade de controle da jornada de trabalho, afastando-se, por conta disso, a incidências de horas extras. Contudo, Basso e Barreto Junior (2018), consideram que a inserção do teletrabalho como excludente do artigo 62 da CLT é questionável, uma vez que o controle da jornada dessa modalidade de trabalho existe e que a única questão que diferencia esse controle daquele realizado pelo trabalhador presencial, é que neste último o controle ocorre de forma direta e no teletrabalho, de forma indireta.

Assim sendo, o fato de não trabalhar nas dependências da empresa, não pode, por si só, comprovar a inexistência de controle das atividades realizadas pelo trabalhador, uma vez que existe variadas formas de controlar a jornada de trabalho do empregado que desenvolve suas atividades laborais a distância. Face ao exposto, concluem Basso e Barreto Junior (2018), que o pagamento das horas extras para o regime de teletrabalho, não pode ser afastado em razão da inclusão do inciso III, no artigo 62, mas sim pela inexistência de qualquer controle da jornada do trabalhador.

- Terceiro – Destaca-se aqui a atenção dispensada em relação à medicina e segurança do teletrabalhador. Nas ponderações de Basso e Barreto Junior (2018), a reforma trabalhista insere o artigo 75-E para nortear as relações de trabalho dessa modalidade quanto ao assunto mencionado, esclarecendo que ao empregador cabe a instrução do empregado quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, enquanto que ao trabalhador cabe assinar o termo de responsabilidade, se comprometendo seguir as instruções passadas. Na opinião dos autores, a partir disso, fica claro que as determinações presentes no diploma são superficiais e incapazes de atender as situações oriundas do teletrabalho, considerando que esta modalidade representa uma forma de execução de trabalho bastante específica, com hipóteses bem peculiares, que nem mesmo as Normas Regulamentadoras existentes conseguem trazer previsão suficiente para respaldar essa relação de emprego no que pertine à saúde e vida do trabalhador

A partir disso, verifica-se que o teletrabalho é uma modalidade ainda envolta em contendas que precisam ser consideradas, cabendo ao empregador fazer uso de dispositivos relativos às medidas de proteção à saúde do trabalhador uma vez que uma das principais dificuldades envolvendo essa categoria de trabalho é, como citam os estudiosos do assunto, a dificuldade de controle do cumprimento dessas medidas pela empresa. Estas questões tornaram-se sumamente importante neste momento, quando o mundo inteiro enfrenta o avanço do coronavírus (Covid-19).

3.2 Do uso do teletrabalho em meio à pandemia de covid-19 e das controvérsias

O teletrabalho vem tendo considerável um avanço no Brasil. Uma pesquisa da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, datada de 2018, efetuada em 315 organizações revelou crescente avanço na implantação de teletrabalho nas empresas brasileiras, concluindo que 45% delas adota o sistema de home office, 40% não o adota e 15% estão em fase de avaliação de viabilidade e/ou planejamento para sua implantação (CLARO, 2019).

Um vídeo intitulado *Quais os direitos de quem trabalha home office?*, veiculado no canal oficial do Tribunal Superior do Trabalho no You Tube, mostra que em torno de 12 milhões de profissionais atuam em regime de teletrabalho no país e que dentre as empresas que vêm adotando essa forma de trabalho estão os Tribunais brasileiros, inclusive o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que já conta com servidores atuando nesta modalidade e com resultado positivo (CLARO, 2019).

Nos últimos meses, cresceu o número de profissionais em regime de teletrabalho, em decorrência do Covid-19, uma doença causada pelo coronavírus SARS-Covid-2, extremamente contagiosa que vem causando impacto no mundo inteiro e exigindo o isolamento social, por conta do expressivo número de pessoas contaminadas e de mortes.

No dia 22 de março do corrente ano, foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, que tem como principal finalidade a adoção de medidas trabalhista que podem ser adotadas pelas empresas, com vista à manutenção do emprego e da renda, durante o enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência da saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (MELO, 2020).

Com a publicação da Medida Provisória 927/2020, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho a distância, foi flexibilizada, ou seja, ficou a critério dos empregadores fazer a alteração, desde que notifiquem o empregado com 48 horas de antecedência e formalizem os termos em contrato escrito em até 30 dias, ficando também permitido a adoção dos regimes a distância para estagiários e aprendizes (STACHEWSKI, 2020).

Além disso, de acordo com o artigo 3º da MP-927/2020, os empregadores poderão adotar as seguintes medidas no decorrer do estado de calamidade pública (CARVALHO, 2020):

- Teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a antecipação de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- o banco de horas;
- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho;
- o direcionamento do trabalhador para qualificação; (REVOGADO pelo Art. 2º, MP nº 928/2020);
- o diferimento do recolhimento do FGTS;

Especificamente com relação ao teletrabalho, nas argumentações de Pinto (2020, p. 2) a referida medida provisória “descortinou o que não era novidade: o teletrabalho é uma das ferramentas mais potentes na tentativa de preservação de empregos”, uma vez que o isolamento social não oferece outra alternativa para a sociedade. “Ou nos adaptamos rapidamente, naquilo que for possível, ou estaremos fadados ao completo imobilismo diante

dos efeitos desastrosos no campo da economia decorrentes desse indigesto estado de calamidade pública”, conclui o autor.

Assim, entre as medidas que podem ser adotadas pelos empregadores ao optar pelo teletrabalho durante a epidemia de coronavírus, Carvalho (2020), destaca as seguintes:

- Equipamentos e ajuda de custo – Apesar da diferença entre os dois modelos, a adoção do home office como padrão, mesmo que temporário, exige que a empresa negocie alguns outros termos com os funcionários, como o fornecimento de equipamentos necessários e a cobertura de despesas realizadas com a atividade – como o uso da internet e de energia elétrica.
- Horas extras – Normalmente, as empresas que adotam o home office recorrem ao sistema de ponto eletrônico para registrar o início e o fim da jornada de trabalho, fazendo-se também, por meio desse expediente o registro do banco de horas. No caso da empresa não possuir esse recurso pode recorrer ao registro manual, com base no relato do funcionário.
- Vale-transporte, alimentação e refeição – Como o teletrabalho dispensa locomoção entre casa e trabalho, é direito da empresa suspender o vale-transporte, entretanto em relação ao vale-alimentação a MP 927 traz que no período de suspensão contratual o empregado usufruirá de todos os benefícios concedidos pelo empregador, devendo ser mantidas as chamadas "cláusulas sociais", estando aí incluído os benefícios que já recebia, tais como plano de saúde e vale-alimentação, conforme art. 8º, §2º, I da Medida Provisória.

Com base nas ponderações de Venera e Knihš (2020), frente a gravidade da situação a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomenda que as pessoas, especialmente as que fazem parte do grupo de risco⁹⁴, sejam dispensadas do trabalho presencial, adotando-se o home office, evitando assim de pôr em risco indevido os empregados mais vulneráveis à infecção, que pode, inclusive, entrar com atestado médico e ficar longe do trabalho presencial, conforme artigo 483 da CLT, que preconiza que o empregado não é obrigado a trabalhar em áreas que lhe ofereçam risco ou perigo iminente.

⁹⁴O coronavírus é extremamente perigoso para as pessoas que se enquadram no que a OMS caracteriza como “Grupo de Risco” como idoso acima de 65 anos; grávidas e lactantes; pessoas com histórico de doenças pulmonares; pacientes com histórico de doenças, tais como diabetes, hipertensão e AIDS e pacientes em tratamento ou pós-tratamento de câncer (REVISTA ÂMBITO JURÍDICO, 2020).

Evidentemente, nem todas os cargos são compatíveis com o “home office”, mas cabe ao empregador analisar seu quadro de funcionários, permitindo, nesse momento, que a maior quantidade de pessoas desenvolva suas atividades em casa, com segurança, prevenindo a propagação do coronavírus. O momento é de validação das normas escritas, porém, ainda não postas integralmente em prática. Os fatores culturais e de conscientização tanto do empregado como do empregador são primordiais para vivenciarmos essa mudança de paradigma. Assim, o cenário, apesar de pandêmico, é também de oportunidade de reflexão, readaptação e superação do empregado e empregador brasileiro (VENERA e KNIHS, 2020, p. 2).

Na opinião de muitos especialistas, nesse momento é sumamente importante manter a gestão da empresa próxima do trabalhador para que ele se sinta mais tranquilo. “É a primeira vez que muitas empresas experimentam o home office. Mas é um cenário totalmente diferente, pois ele está atribuído a um isolamento social, o que traz uma série de outros sentimentos e adaptações”, afirma a CEO da Sólides, plataforma de RH especializada em gestão comportamental e recrutamento de profissionais (apud MEDEIROS, 2020, p. 3).

Resumindo, por conta do avanço do coronavírus e da necessidade de isolamento social, o teletrabalho vem se destacando como uma boa opção para as empresas. Contudo, apesar dos seus pontos positivos, o teletrabalho é cercado de controvérsias. Nas ponderações de Rocha e Muniz (2013), uma questão de muita relevância envolvendo o teletrabalho é sua ambiguidade, pois ao mesmo tempo que pode oferecer benefícios para o trabalhador realizar suas atividades em casa, pode trazer desvantagens, haja vista que o trabalho acaba adentrando no lar do empregado, gerando interferência na sua vida pessoal e familiar.

Além disso, comenta Stolz (2017), no que diz respeito ao tempo de trabalho e salário, o teletrabalho transpassa as delimitações costumeiras do Direito do Trabalho, uma vez que os limites clássicos do trabalho presencial perdem sentido em trabalhos a distância não sujeitos a horários, mas submetidos a riscos de desproteção da pessoa que o exerce. Por conta disso, esclarece a autora, necessário se faz observar com cuidado especial a jornada de trabalho, os tempos de ócio e de férias, bem como jornadas máximas controladas a distância, procurando adaptar as regras legais e convencionais de tempo de trabalho às peculiaridades dessa forma de trabalho.

A teledisponibilidade sem limites configura um risco para à saúde das pessoas que a exercem, problema que deve ser contra-arrestado não somente com a adoção, pelos Estados, da Convenção n. 177 sobre o trabalho a domicílio da OIT (adotada pela 83ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, datada de 20 de junho de 1996 e que entrou em vigor internacional em 22 de abril de 2000) e da igualdade de tratamento entre as distintas formas de trabalho que estabelece, mas também com o diálogo constante entre os trabalhadores, empregadores/empresas e o Estado, a fim de estipular e seguir direitos claros e equânimes (STOLZ, 201, p. 10)

A situação é de fato complexa. Um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) identificou inúmeras desvantagens do teletrabalho, como a tendência em trabalhar mais horas e uma sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal, que pode levar o indivíduo a altos níveis de estresse, sensação de isolamento e eventual ausência de sentimento de pertencimento à empresa, além de aumentar também a chance de demissões, por falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico, havendo ainda a dependência tecnológica e a vulnerabilidade de dados (CLARO, 2019).

As condições desvantajosas acerca do teletrabalho são muitas como, por exemplo, o distanciamento de outros funcionários da empresa, que prejudica o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana, sendo importante citar também menor criatividade nas atividades executadas, jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais, possibilidade de vazamento de informações sigilosas da empresa, possível limitação ao desenvolvimento da carreira do funcionário, dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial, a questão da energia consumida, manutenção do sistema e possíveis visitas que o empregador terá que fazer à residência do teletrabalhador, com o objetivo de averiguar o local de trabalho e as possíveis dúvidas ou problemas a serem sanados, o que provoca a perda de autonomia e da liberdade (BARROS E SILVA, 2010; COSTA, 2003; LUNA, 2014; REVISTA ÂMBITO JURÍDICO, 2020).

A tabela 4, seguinte, resume as possíveis desvantagens do teletrabalho tanto para a empresa como para o trabalhador:

Tabela 4 – Vantagens do Teletrabalho

Desvantagens para a empresa - Dificuldades para controlar e motivar o trabalhador distante do escritório; - Dificuldades para socializar, transmitir os valores, a cultura e manter o teletrabalhador leal à empresa; - Custos de implantação (equipamentos, treinamento, desenvolvimento de métodos de gestão); - Custos de manutenção dos equipamentos; - Manter a transmissão de informações/conhecimento por parte dos teletrabalhadores.
Desvantagens para o empregado - Isolamento social; - Menor chance de desenvolvimento profissional e de promoção pelo fato do empregado não estar próximo nem aos chefes, nem aos pares; - Mistura das esferas do trabalho e da família;

- Mais tempo trabalhando; - Representação coletiva enfraquecida.

Fonte: Costa (2003)

Dando um parecer sobre as desvantagens do teletrabalho, Fernandes (2018, p. 2), traça o seguinte comentário:

Essa realidade hoje ameaça um dos direitos que levaram anos para ser conquistado pelos trabalhadores: a limitação da jornada de trabalho. A prestação de trabalho de forma parcelada, em razão da interrupção frequente dos períodos de repouso do trabalhador, ainda que por poucos minutos, podem caracterizar a submissão, em tempo integral, do trabalhador a seu empregador. Sob estas perspectivas, o teletrabalho, ainda que possua vantagens, se mostra como um fenômeno que traz impactos significativos ao direito do trabalho, e não são poucos os estudiosos que se debruçam sobre seus efeitos sociais e jurídicos, especialmente pela falta de uma legislação específica sobre o tema, em torno do qual, segundo Fernanda (2016) rondam pontos obscuros.

Neste aspecto, não se pode olvidar que muitos trabalhadores foram pegos de surpresa ao terem da noite para o dia uma mudança em seu contrato de trabalho e a invasão do mesmo dentro de suas casas e em seu seio familiar, não tendo sequer sido preparados para essa modalidade de trabalho, acarretando uma série de dificuldades e riscos não só físicos, mas também emocionais e, o teletrabalho que antes era uma exceção, com o surgimento da pandemia causada pelo Covid-19 passou a ser a regra.

Com a pandemia, a falta de preparo e estruturação para o ambiente de teletrabalho imposta a muitos trabalhadores, observou-se que mesmo fora do espaço físico da empresa, o trabalhador se viu com longas jornadas de trabalho, muitas vezes com curtos prazos a serem cumpridos, além de um maior número de reuniões, trazendo um trabalho que acaba por invadir o tempo reservado à alimentação, ao lazer e à vida familiar do empregado.

Assim, dois fatores se mostram como potencializadores para a invasão do trabalho no ambiente familiar, sendo um a tecnologia, pelo uso de e-mails, telefones celulares e laptops, com o uso por horas do dia de aplicativos de conversas e reuniões *on line*, que conectam o empregado ao trabalho, independente da hora e de onde ele possa estar e o outro a pandemia do Covid-19 que isolou o empregado dentro da sua casa e o fez substituir suas horas de saúde e lazer por horas de trabalho muitas vezes muito maior do que as que fazia antes da pandemia.

O teletrabalho com o surgimento do isolamento social, associado às novas tecnologias, vem afetando sobremaneira a convivência com a família e a saúde do empregado que passa a ter, inclusive, dificuldade de uma alimentação balanceada, de ter um mínimo de horas de sono

necessárias, da prática de atividades físicas, ficando todos comprometidos e restritos à limitação do pouco tempo do não trabalho.

E é diante deste panorama, ao qual se encontram submetidos os teletrabalhadores na atualidade, que aflora o direito à desconexão, ou o direito de não trabalhar ou de não se manter conectado com a empresa. “O direito a desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência, assinala Oliveira Neto (2018, p. 79), complementando: “trata-se, pois, do momento em que o empregado desliga-se de suas atividades laborais para dedicar-se ao lazer e descanso, tal como o período do descanso semanal, do gozo dos intervalos e o pleno exercício do direito de férias”.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO AVANÇO DO TELETRABALHO

Pode-se observar que na sociedade da informação, muitos trabalhadores tornaram-se reféns da tecnologia que os mantêm 24 horas por dia conectados e disponíveis ao seu empregador, seja por meio de mensagens, e-mails, seja através de programas operacionais da empresa ou do aplicativo whatsapp. Nesse contexto surge o direito à desconexão como uma forma de devolver ao empregado o valioso tempo ‘furtado’ pelo empregador, que burla, de forma inadvertida, as normas protetoras relativas à jornada laboral (VIEGAS e SILVA, 2020).

Nas premissas de Melo (2018, p. 160) direito à desconexão refere-se a prerrogativa do trabalhador de estabelecer separação entre vida profissional e privada, sob o argumento de que tal direito não significa somente uma imposição individual do operário, mas sim de toda a coletividade, especialmente do núcleo familiar do trabalhador. “A desconexão laboral é uma maneira de permitir ao cidadão encontrar-se a si próprio [...] para que [...] tenha momentos livres para ler livros, ir ao cinema e para que consiga parar e, eventualmente, rir e se aquietar ou se encantar com o mundo extramuros empresarial”.

Embora conceituar o direito à conexão seja algo desafiador frente aos paradoxos existentes, como cita Testi (2019), muitas são as definições que se apresentam sobre o direito à desconexão. Para Alves et al. (2017), o direito à desconexão, corresponde a uma adaptação

hermenêutica de outros direitos relativos à incolumidade física e psíquica do trabalhador, em decorrência das influências causadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

No parecer de melo e Rodrigues (2018, p. 75): “O direito à desconexão é antes de tudo 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”. Logo, afirmam os autores, o direito da desconexão se realiza no direito à manutenção da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, precisa fazer uso (de forma proporcional e adequada) de uma ‘válvula de escape’ que permita a desconexão por alguns momentos, para que assim seja mais produtiva suas horas de trabalho.

Nos esclarecimentos de Souto Maior (2003) falar de direito à desconexão do trabalho não significa que se está meramente filosofando e nem se está tratando em direito no seu sentido leigo, mas numa perspectiva técnico-jurídica, com a finalidade 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.

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

O termo aparece pela primeira vez em um diploma no artigo 55 da Lei El Khomri ou ‘Loi Travail’⁹⁵, aprovada na Assembleia Nacional Francesa em 21 de julho de 2016, que procedeu a uma reforma ampla do Código do Trabalho francês, notadamente em matéria associada à organização do tempo de trabalho, em especial à sua adaptação à era digital, sendo que a menção ao direito de desconexão está inserida no capítulo intitulado ‘Adaptação do Direito do Trabalho à Era do Digital’ (NOBRE, 2020).

Nas argumentações de Xavier e Colussi (2017), a controvertida legislação reformulou diversos dispositivos do Code Travail francês, fortalecendo o reconhecimento das novas modalidades de trabalho, ao tratar de temas como negociação coletiva, jornada de trabalho,

⁹⁵A Lei deve a sua designação a Myriam El Khomri, Ministra do Trabalho à época no Governo de Manuel Valls, sob a Presidência de François Hollande (NOBRE, 2020).

emprego temporário, saúde e segurança do trabalho, e de maneira inédita, sobre o direito à desconexão.

Destaca-se que a Loi Travail não propõe uma regulação propriamente dita do direito à desconexão e tampouco define tal conceito. Pelo contrário, tão somente oferece possibilidade de realizar negociação coletiva sobre o tema ou da elaboração de estatutos de empresa, de acordo com as necessidades específicas e alguns poucos critérios legais. Tais critérios destacam as empresas que possuem mais de cinquenta empregados, as quais deverão necessariamente inserir na negociação coletiva o tema do direito à desconexão (XAVIER e COLUSSI, 2017, p. 9).

Por se tratar de tema recentemente discutido na comunidade jurídica, no Brasil o direito à desconexão não possui uma legislação específica. Todavia a Constituição prevê como garantia fundamental o descanso, para que assim possa o trabalhador restaurar sua energia, manter preservada sua saúde e garantir a sua convivência familiar e social (FREITAS, 2019; XAVIER e COLUSSI, 2017).

Com efeito, em seus artigos 6º e 7º a Constituição/88 possui mecanismos que visam proteger a vida, o descanso e a saúde do trabalhador, assim como também, a melhoria de sua condição social, conforme abaixo (FREITAS, 2019):

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.

A inquietação com a desconexão do trabalho se revela em inúmeras categorias, cargos e funções e com maior intensidade na modalidade do teletrabalho, haja vista que as tecnologias da informação e comunicação possibilita conexão on line 24 horas e em razão disso, os trabalhadores são acionados a qualquer tempo, hora e dia. Diante disso, o direito à desconexão, pode proporcionar o restabelecimento da energia despendida no trabalho, dentre outras vantagens relacionadas com a qualidade de vida do trabalhador (DUTRA, VILLATORE, 2020).

Partilhando a mesma concepção Silva (2020) comenta que o direito à desconexão representa uma possibilidade de não sujeitar o trabalhador, fora do horário contratual de trabalho, a meios telemáticos de controle, incluindo ferramentas de acesso remoto como e-mail ou outros meios de comunicação.

Consideramos o direito à desconexão como instrumental a outros direitos, sendo inerente à dignidade humana do trabalhador, motivo pelo qual devem ser criados meios que impossibilitem o acesso pelo trabalhador de informações inerentes ao serviço fora de horários pré-determinados, semelhante a mecanismos de pausa em maquinários físicos, que visam inibir acidentes de trabalho (SILVA, 2020, p. 2)

Nessa conjuntura, não restam dúvidas de que uma legislação aberta ao direito da desconexão, tal como ocorre na França, é bastante salutar aos trabalhadores e empregadores, particularmente por estabelecer, na era da informação, o direito dos trabalhadores de usufruir de lazer, descanso, convívio familiar e social, condições estas que dependem de sua total desconexão da relação de trabalho (XAVIER e COLUSSI, 2017; SILVA, 2020).

O período de descanso é, conforme proposições de Testi (2019, p. 34) tipicamente a materialização do direito à desconexão. Assim sendo, há que se levar em conta que descanso é pausa no trabalho, que só poderá ser cumprida se ocorrer a desvinculação plena do trabalho. Desse modo, “ainda que o aparelho eletrônico não seja acionado concretamente, mas, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso”, assevera a autora reconhecendo tratar-se isso de uma tarefa árdua, por conta do receio que tem o empregado de perder o emprego, uma condição que o faz subjugar sua saúde ao aumentar sua carga de trabalho, comprometendo seus momentos de lazer, descanso e convívio familiar e social. “Garantir um direito de se desconectar do trabalho para preservação da privacidade e da saúde se torna um desafio, o qual demanda a redução do tempo e ônus de trabalhar, impondo a inutilização de ferramentas digitais para o labor fora do expediente de trabalho”, complementa.

Por conseguinte, o direito à desconexão oferece ao trabalhador o direito de usufruir de tempo livre para o lazer, para um convívio familiar saudável e proveitoso, evitando que este seja apenas um vendedor de sua força de trabalho e se transforme em um ser social participante ativo da sociedade como um todo. Em outros termos, trata-se do direito de usufruir o descanso, constitucionalmente tutelado, e que por ser direito fundamental, não pode ser abrandecido, visto que é dotado de imprescindibilidade para a existência de uma condição

digna, não podendo, deste modo, ser minorado ou extinto, sob pena de afrontar a dignidade do trabalhador (TESTI, 2019).

Atento à problemática, o Poder judiciário vem firmando jurisprudência no sentido de reconhecer que o trabalho em jornada extensiva, que impeça o trabalhador de desconectar-se de suas atividades laborais, vai além de um mero caso de pagamento de horas extras, trata-se de ocorrência de dano existencial na vida do trabalhador. Ou seja, a jurisprudência no Brasil vem expressando sensibilidade para com os trabalhadores e deixando claro que a desconexão é um direito que precisa ser respeitado (ALMEIDA e COLNAGO, 2016; SILVA, 2019).

Neste sentido, cabe ao Estado proteger o direito à desconexão, um direito líquido, certo, imprescindível previsto na Constituição Federal, que assegura o descanso, um direito fundamental, salvaguardado pelos tribunais brasileiros como condição básica para uma vida saudável e produtiva do teletrabalhador (SILVA, 2019).

Por fim, vale destacar as ideias de Jaboniski (2016) quando afirma que os direitos fundamentais previstos nos artigos 6º⁹⁶ e 7º⁹⁷, XIII da Constituição Federal, são a base da ordem constitucional e têm seu fundamento maior na dignidade da pessoa humana, assegurando o direito ao livre desenvolvimento da personalidade humana e sua complexidade como um todo, que precisa ser garantida e tutelada nos inúmeros aspectos que a singularizam, protegendo-a contra danos existenciais⁹⁸, que ficam gravados na existência do trabalhador, verificáveis quando a empresa impõe volume excessivo de trabalho ao funcionário, impedindo-o de desenvolver, de forma sadia, o seu **projeto de vida no âmbito profissional, social e pessoal**.

⁹⁶Art. 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**.

⁹⁷Art. 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 (JUSBRASIL, 2020).

⁹⁸ O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida, versando também, sobre a violação dos direitos fundamentais da pessoa que resulte prejuízo no modo de ser ou nas atividades executadas pelo indivíduo. Logo, emana de uma frustração que impede a concretização pessoal do trabalhador reduzindo, portanto, sua qualidade de vida, incidindo a obrigatoriedade de reparação (VIEGAS e SILVA, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se, com o presente estudo, apresentar um conjunto de considerações sobre Direito à Desconexão e sua repersussão no teletrabalho, que nos últimos meses vem sendo impulsionado pelo avanço do coronavírus. Com base na literatura revisada, pôde-se constatar que o uso excessivo das tecnologias da informação e comunicação, que se fazem presentes em todas as atividades laborais realizadas a qualquer hora, em qualquer lugar e sem limitações, acaba trazendo sérias e preocupantes consequências à vida do trabalhador.

Neste contexto insere-se o teletrabalho, regulamentado pela Lei 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescentando o artigo 75-B, que reconhece o teletrabalho como a prestação de serviço fora do local tradicional de trabalho, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação. Com a chegada e o avanço da epidemia do coronavírus (Covid-19), que provocou isolamento social, por tratar-se de uma doença extremamente contagiosa, nos últimos meses houve considerável crescimento de profissionais em regime de teletrabalho.

Trata-se de um regime de trabalho que oferece certos benefícios como expansão do emprego, redução de custos, aumento de produtividade, flexibilidade de horário empregado, diminuição da poluição, entre outros fatores. Em tempo de coronavírus, tem sido uma alternativa de trabalho especialmente para os empregados que se encontram em grupo de risco e que precisam ficar em casa amparados pela Medida Provisória 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas que podem ser adotadas pelos empregadores em tempo de calamidade pública provocada pelo Covid-19.

Conquanto, o teletrabalho apresenta certas peculiaridades que deixam os trabalhadores mais vulneráveis às práticas abusivas como teledisponibilidade sem limites, que se configura como um risco para a saúde do trabalhador, e a tendência em trabalhar mais horas e uma sobreposição entre trabalho remunerado e vida pessoal, que pode acarretar altos níveis de estresses, além de sensação de isolamento social, menor criatividade nas atividades executadas e assim por diante. Por conta disso, o teletrabalho é visto pelos meios jurídicos como uma condição que gera muitas dúvidas, particularmente no que se refere aos seus limites.

Podemos concluir que o teletrabalho que antes se mostrava como exceção, agora, por conta da pandemia do Covid-19, associado às novas tecnologias, passou a quase que uma regra o que vem afetando sobremaneira a vida do empregado, com horários irregulares, trabalhos noturnos, desorganização em sua vida familiar, fazendo com que seus ritmos biológicos se reverta na desregulamentação não só do próprio empregado, mas também na vida da família inteira.

Diante dessas questões prospera no país o direito à desconexão, termo que surge pela primeira vez no artigo 55 da Lei El Khomri ou ‘Loi Travail’, aprovada na Assembleia Nacional Francesa em 21 de julho de 2016. Ainda que não esteja previsto no ordenamento jurídico brasileiro (mas adotado pela via jurisprudencial), o direito à desconexão pode ser considerado como uma adaptação interpretativa de outros direitos relacionados à inalterabilidade física e psíquica do trabalhador, em decorrência das influências causadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

Logo, a repercussão do direito à desconexão na modalidade do teletrabalho encontra-se ancorada no direito ao descanso, possibilitando ao trabalhador não sujeitar-se às atividades laborais fora do horário contratual de trabalho, a meios telemáticos, ferramentas de acesso remoto como e-mail ou outros meios de comunicação. Em outros termos o direito à conexão é literalmente o direito de desconectar-se do trabalho para a preservação da intimidade e da saúde, usufruindo de tempo livre para o lazer e para o convívio familiar e social.

Finalmente, pode-se concluir que o estudo possibilitou não apenas maior conhecimento a respeito da teletrabalho, suas vantagens, desvantagens e consequências na vida do trabalhador, mas também a ampliação de ideias acerca do direito à desconexão, que como mostram os teóricos, possibilita o afastamento total do empregado do ambiente de trabalho, dando-lhe a chance de preservar seus momentos de relaxamento, de lazer e mantendo-o protegido contra as novas ferramentas tecnológicas invasivas que invadem sua vida íntima.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2004.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorenade Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática.

Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 169, ano 42, p. 113-126, maio-junho, 2016. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/pdf>. Acesso em 09 de maio de 2020.

ALVES, Bianca Hagemann Behling; PINTO, Gabriela Rousani; PINTO, Michele Machado. **Direito à Desconexão como proteção ao teletrabalhador brasileiro.** In.: Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Universidade Federal de Santa Maria de 08 a 10 de novembro de 2017, Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em 08 de maio de 2020.

ARAÚJO, Anne de Fátima Pedrosa; RODRIGUES, Natália Bernadeth Fernandes. **Direitos da personalidade.** Publicado em janeiro de 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos>. Acesso em 30 de abril de 2020.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O Teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 59-76, junho, 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication>. Acesso em 03 de maio de 2020.

CARVALHO, Lucas Túbero de. **Principais alterações nas relações trabalhistas introduzidas pela medida provisória nº 927/2020.** Publicado em março de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br>. Acesso em 06 de maio de 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, Tecnologia e a luta pelo emprego.** São Paulo: LTr, 2018.

CHIARETTO, Silvana; CABRAL, Júlia Ribeiro; RESENDE, Leonardo Barros de. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **RMGC – Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, 2018. Disponível em: <http://revistaseletronicas.fmu.br>. Acesso em 07 de maio de 2020.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017.** Publicado em setembro de 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos>. Acesso 04 de maio de 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** Tese [Doutorado em Administração Pública] Fundação Getúlio Vargas, 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br>. Acesso em 07 de maio de 2020.

CRAWFORD, Richard. **Na Era do Capital Humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento.** Tradução Luciana Bontempi Gouveia. São Paulo: Atlas, 1994.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Teletrabalho e o direito à desconexão.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em 08 de maio de 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Apresentação. In.: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017, p. 7. FECOMERCIO-SP. Home Office. Coleção de Cartilhas Jurídicas, agosto de 2016. Disponível em: <https://www.sindicatosfecomercio>. Acesso em 25 de abril de 2020.

FERNANDA, Débora. **Direito à desconexão no teletrabalho**. Publicado em julho de 2016. Disponível em: <https://juridicocerto.com>. Acesso em 07 de maio de 2020.

FERNANDES, Maria Gabriela. **As novas tecnologias nas relações de trabalho: o direito de desconexão**. Publicado em julho de 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso>. Acesso em 23 de abril de 2020.

FERREIRA, José Maria Carvalho. Novas tecnologias e organização do trabalho. **Revista O&S**, v.7, n.19, Setembro/Dezembro, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/pdf>. Acesso em 24 de abril de 2020.

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**. Publicado em outubro de 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br>. Acesso em 08 de maio de 2020.

JABONISKI, André Leonardo. **O dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental ao trabalho**. Dissertação [Mestrado em Direito] Centro Universitário Autônomo do Brasil – Unibrasil, Curitiba, 2016. Disponível em: <https://www.unibrasil.com.br/pdf>. Acesso em 09 de maio de 2020.

KNIGHT, Peter T. A Internet no Brasil. **Documento do Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial**, n. 48, 2013. Disponível em: www.braudel.org.br. Acesso em 01 de maio de 2020.

LUNA, Roger Augusto. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, jul. 2014. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pdf>. Acesso em 25 de abril de 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS, Henrique. Covid-19: Conheça as práticas de estímulo ao funcionário no home office. Publicado em abril de 2020. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias>. Acesso em 06 de maio de 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahimias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Henrique Soares. **Circular – Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020: Alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/pdf>. Acesso em 06 de maio de 2020.

MENDES, Glenda. **O trabalho dignifica o homem**. Publicado em maio de 2013. Disponível em: <https://www.onacional.com.br/cidade>. Acesso em 23 de abril de 2020.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, julho/setembro, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/pdf>. Acesso em 23 de abril de 2020.

NOBRE, Diogo Leote. **O direito à desconexão**. Disponível em: www.mirandalawfirm.com. Acesso em 07 de maio de 2020.

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

PINTO, Sandra Lúcia Aparecida; SOUZA, Luciana Cristina de. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Revista Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 3, p.99-124, novembro, 2017. Disponível em: [www.uel.br > uel > index.php > iuris > article](http://www.uel.br/uel/index.php/iuris/article). Acesso em 24 de abril de 2020.

PINTO, Luis Otávio Camargo. **O teletrabalho e a Medida Provisória n. 927/2020**. Disponível em: <http://ycadvogados.com.br>. Acesso em 06 de maio de 2020.

REVISTA ÂMBITO JURÍDICO. Coronavírus e Teletrabalho: você sabe quais são os seus direitos? **Revista Âmbito Jurídico**. Publicado em março de 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br> Acesso 06 de maio de 2020.

RIPANI, Laura. Coronavírus: Uma experiência de teletrabalho em escala mundial. **IADB**. Publicado em março de 2020. Disponível em: <https://iadb.org/brasil/pt-br/coronavirus> Acesso em 06 de maio de 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, janeiro/dezembro, 2013. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/pdf>. Acesso em 03 de maio de 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Caderno Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, janeiro/março, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/pdf>. Acesso em 24 de abril de 2020.

ROHM, Ricardo Henry Dias. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Caderno Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, abril/Junho, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape>. Acesso em 24 de abril de 2020.

SANTOS, Priscila Xavier dos. **O Teletrabalho (Home-Office) regulamentado pela Lei 13.467/2017 da CLT**. Publicado em 2017. Disponível em: <https://lex.com.br/doutrina>. Acesso 05 de maio de 2020.

SANTOS, Fernanda Grando dos; ESPÓSITO, Luís Alberto. Teletrabalho: o exercício do trabalho a distância e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Perspectiva**, Erechim, v. 42, n.158, p. 77-87, junho/2018. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/site/pdf>. Acesso em 03 de maio de 2020.

SILVA, Denise da. Teletrabalho: uma análise do direito à desconexão. **Monografia [Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais]** Universidade de Passo Fundo, Soledade, 2019. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/pdf>. Acesso em 09 de maio de 2020.

SILVA, Glaucobresciani. O Direito à desconexão e a dignidade humana. **JusBrasil**. Disponível em: <https://glaucobresciani.jusbrasil.com.br/artigos> Acesso em 09 de maio de 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Publicado em junho de 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaiorm.com/pdf> Acesso em 08 de maio de 2020.

SOUZA, Monaliza. A influência da Internet e suas ferramentas no ambiente corporativo. Publicado em julho de 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos> Acesso em 02 de maio de 2020.

STACHEWSKI, Ana Laura. Coronavírus: Como ficam os direitos trabalhistas durante o home office. Publicado em março de 2020. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Administracao>. Acesso em 06 de maio de 2020.

STOLZ, Sheila. Prefácio. In.: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 10-11.

TESTI, Amanda Eiras. O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica: uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, janeiro/junho, 2019. Disponível em: <http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/pdf>. Acesso 10 de maio de 2020.

VENERA, Débora; KNIHS, Karla. Covid-19 e teletrabalho: como funciona o home office? **JusBrasil**. Publicado em março de 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos> Acesso em 05 de maio de 2020

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; SILVA, Mirelle Stéfani da. **O direito do trabalhador à desconexão: uma análise do teletrabalho no Direito Brasileiro**. Disponível em: <https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos>. Acesso em 10 de maio de 2020.

XAVIER, Eduardo de Souza; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação. In.: **Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria, de 08 a 10 de novembro, 2017. Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anai>. Acesso em 08 de maio de 2020.