

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

**LAVÍNIA DINIZ SIQUEIRA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 E SUA  
INTERFACE COM O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE**

**Juiz de Fora  
2020**

**LAVÍNIA DINIZ SIQUEIRA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 E SUA  
INTERFACE COM O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel, na área de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini Oliveira Salles.

**Juiz de Fora  
2020**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**LAVÍNIA DINIZ SIQUEIRA**

**O DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 E SUA  
INTERFACE COM O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE**

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

---

**Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Karen Artur**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

---

**Prof. Me. Rodrigo Costa Yehia Castro**  
**Universidade Federal de Juiz de Fora**

PARECER DA BANCA:

(  ) APROVADO

(  ) REPROVADO

Juiz de Fora, 15 de março de 2021.

## RESUMO

O presente trabalho versa sobre o direito à desconexão e sua interface com o direito fundamental à saúde, tema que ganha maior destaque ao ser analisado sob o recorte temporal do atual cenário vivenciado pela humanidade, de pandemia de COVID-19. Isso porque o rápido alastramento da doença exigiu dos Estados a adoção de diversas medidas, no intuito de evitar a propagação do vírus causador da enfermidade e seus desastrosos efeitos sanitários, entre as quais cita-se a medida de distanciamento social. A necessidade de se restringir a circulação de pessoas, por sua vez, exigiu a adaptação das empresas, que passaram a adotar o *home office*, regime de trabalho pertencente ao gênero teletrabalho, como forma de manter suas atividades em meio à crise pandêmica. Nesse contexto, o estudo em questão tem por objetivo precípua realizar uma análise sistêmica do teletrabalho, do direito à desconexão e de sua intrínseca relação com o direito fundamental à saúde, adotando-se para tanto, como procedimentos metodológicos, a revisão da bibliografia atinente à temática, bem como a consulta a fontes legislativas e dados quantitativos. Feito isso, a presente pesquisa tomará como foco a necessidade de que esforços sejam envidados pelo poder público no sentido de regulamentar a limitação do labor e da submissão do obreiro ao seu empregador, garantindo-se, assim, a fruição do direito a se desconectar. Por fim, o estudo em questão pretende, ainda, evidenciar a necessidade de que estudos multidisciplinares sejam empreendidos pelas ciências psi, médicas e jurídicas, visando à elaboração de normativa que efetivamente proteja o teletrabalhador de situações de abusos envolvendo a hiperconectividade.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Direito à saúde. Pandemia de COVID-19. Precarização. Teletrabalho.

## ABSTRACT

This work deals with the right to disconnect and its dialogues with the fundamental right to health, a discussion that gains greater prominence with the COVID-19 pandemic. In this context, the rapid spread of the disease requires States to adopt several measures aimed at containing the virus and its disastrous effects. Among these many measures, there is the so-called social isolation, based on the need to restrict people's movement in order to prevent the COVID-19 dissemination. This situation demanded the adaptation of the companies, which adopted the work regime of home office as a way to maintain their activities in the midst of the pandemic crisis. Thus, this work has the primary objective of carrying out a systemic analysis of the teleworking regime, the right to disconnect and its intrinsic relation with the fundamental right to health, adopting, for that purpose, as methodological procedures, a bibliographic review related to the themes, as well as consultation to legislative sources and quantitative data. That done, this research will focus on the need for efforts to be made by the government in order to regulate the limitation of telework, especially with regard to the submission of workers to their employers, thus guaranteeing the right to disconnect. Finally, this work also intends to highlight the need for multidisciplinary studies to be undertaken by the psi, medical and legal sciences, in order to simplify the preparation of regulations that will effectively protect teleworkers from abuse situations involving hyperconnectivity.

**Keywords:** Right to disconnect. Right to health. COVID-19 pandemic. Precariousness. Teleworking.

SIQUEIRA, Lavínia Diniz.

O DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 E SUA INTERFACE COM O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE – 2021, 26 p.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2021.

1. Direito à desconexão. 2. Direito à saúde. 3. Pandemia de COVID-19.  
4. Precarização. 5. Teletrabalho.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. O TELETRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>10</b>
2.1. Conceito de teletrabalho.....	10
2.2. Tratamento normativo dispensado ao teletrabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro .....	12
2.3. Teletrabalho em tempos de pandemia.....	14
<b>3. A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO.....</b>	<b>15</b>
3.1. Conceito, titularidade e conteúdo.....	16
3.2. Diálogos entre o direito à desconexão e o direito à saúde.....	18
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>21</b>
<b>5. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>23</b>

## O DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19 E SUA INTERFACE COM O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE

*Lavínia Diniz Siqueira<sup>1</sup>*

### 1. INTRODUÇÃO

Como é cediço, as revoluções industriais foram marcadas por sucessivas modernizações dos meios de produção, as quais modificaram não só a dinâmica das fábricas, mas também, por via reflexa, a própria organização da sociedade, bem como as relações institucionais e empresariais nelas firmadas.

Nesse sentido, importante mencionar que a humanidade, na década de 1970, vivenciou uma paradigmática ruptura<sup>2</sup> nas bases materiais da economia, deixando de conferir enfoque à produção de bens materiais e passando a ser organizada em torno do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, isto é, dos bens imateriais (KEIL, 2007, p. 17).

Destaca-se, nessa toada, ser o retromencionado momento histórico, denominado Terceira Revolução Industrial ou, ainda, Revolução Técnico-Científica Informacional, equiparado por Castells (1999, p.68), em termos de importância, à Primeira Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, uma vez que, assim como nesta, vislumbrou-se naquele período um padrão de descontinuidade das bases da sociedade que preparou o surgimento de uma nova era. Nesses termos, o aludido evento, baseado na evolução da microeletrônica, telecomunicação, robótica e automação, reestruturou o capitalismo global.

Na entrada do novo milênio, observou-se a sofisticação das sobreditas tecnologias, bem como a fusão entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 20), pelo que se passou a compreender o estágio atual do desenvolvimento tecnológico como sendo o produto de uma Quarta Revolução Industrial, contexto em que se originou, também, o que se

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). E-Mail: laviniasiqueiraufjf@gmail.com.

<sup>2</sup> Muito embora seja uma tendência entre os autores entender que os processos de transformação da sociedade acontecem de maneira gradual, Castells (1999) compreende a Terceira Revolução Industrial, também denominada Revolução Técnico-Científica e Informacional, como sendo um verdadeiro intervalo que ocorreu com grande rapidez e preparou outro ciclo de estabilidade da História da humanidade.



convencionou chamar de “Indústria 4.0”, termo utilizado pioneiramente na Feira de Hannover, na Alemanha, em 2011, para descrever a nova organização das cadeias globais de valor, bem como as “fábricas inteligentes”, sistemas físicos e virtuais de fabricação que cooperam de forma global e flexível (SHWAB, 2016, p. 20).

Evidentemente, a relação entre os indivíduos e o trabalho, no decurso dessa breve, porém intensa história da revolução da tecnologia e da Indústria 4.0, sofreu drásticas transformações, exigindo do obreiro o atual estágio de desenvolvimento da sociedade habilidades distintas daquelas buscadas pelos empregadores antes da automação das fábricas, os quais esperam do trabalhador, na atualidade, aptidões primordialmente voltadas para atividades ligadas ao intelecto (KEIL, 2007, p. 18). Nesse sentido, destaca-se que o avançar da sociedade informacional<sup>3</sup> extinguiu diversas formas de trabalho e gerou novos tipos de emprego, modificando de maneira profunda a dinâmica das relações trabalhistas.

Entre as diversas transformações ocorridas no panorama do mercado de trabalho em decorrência do desenvolvimento da nova ordem econômica globalizada, bem como da incorporação das tecnologias da informação e comunicação, menciona-se o surgimento do teletrabalho, inserido no âmbito das indústrias e empresas mormente em razão do surgimento da *internet* e da descentralização do processo produtivo, desconcentração esta resultante de uma necessária adaptação à volatilidade do capital dos investidores que, visando à maior lucratividade possível, deixaram de considerar as fronteiras dos países em operações envolvendo a aplicação de valores. Nesse sentido, a aludida forma de trabalho passou também a ser utilizada por diversas empresas como estratégia de diminuição dos custos, já que a sua adoção resulta na redução de despesas com água, energia elétrica e infraestrutura da sede da empresa, bem como com vale-transporte e alimentação destinada aos obreiros.

Todavia, se, por um lado, a descentralização do trabalho resulta no aumento de investimentos e na diminuição de diversos gastos para a empresa, por outro é certo que o teletrabalho pode redundar na precarização das condições laborais, máxime diante da ausência de uma sólida regulamentação visando à proteção dos direitos dos trabalhadores submetidos ao aludido regime, entre os quais se destaca, em razão do recorte eleito pela presente pesquisa, o direito à saúde.

---

<sup>3</sup> Terminologia cunhada por Manuel Castells em “A sociedade em rede” (1999), oportunidade em que o autor traça um paralelo entre os termos “informação” e “informacional” com a distinção entre “indústria” e “industrial”. Segundo o autor, denominar o atual estágio como sendo informacional indica “o atributo de uma forma específica de organização social, em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se fontes fundamentais de produtividade e poder” (1999, p. 65).

Imperioso destacar, ainda, que, no atual cenário, a humanidade enfrenta os trágicos efeitos causados pela pandemia de COVID-19, a qual impôs, em virtude da fácil propagação do vírus causador da doença, a necessidade de que os países adotassem, entre outras providências de combate à pandemia em comento, as denominadas medidas de distanciamento social, as quais, embora tenham logrado seu objetivo de contribuir para evitar a sobrecarga e o consequente colapso dos sistemas de saúde, impactaram sobremaneira a economia mundial, deteriorando a qualidade de vida, sobretudo nos países menos desenvolvidos, que experimentam, segundo o Relatório dos Países Menos Desenvolvidos de 2020<sup>4</sup>, a pior recessão econômica em trinta anos.

Nesse contexto, o teletrabalho passou a ser considerado por diversas empresas como uma forma de minimizar as consequências do necessário distanciamento social, fazendo migrar para o regime de trabalho à distância, no Brasil, um contingente de trabalhadores ainda desconhecido (OLIVEIRA, 2020). Nesses termos, justifica-se a presente pesquisa em razão da necessidade de se discutir de que maneira a adoção do teletrabalho repercute na vida dos obreiros, impactando seus direitos mais básicos, mormente tendo em vista que considerável número de empregadores pretende instituir o aludido regime de trabalho como prática permanente em suas empresas após o fim da pandemia de COVID-19<sup>5</sup>.

## **2. O TELETRABALHO NO BRASIL**

### **2.1 O conceito de teletrabalho**

Como abordado no tópico anterior, a Quarta Revolução Industrial e a denominada “Indústria 4.0” alteraram profundamente os processos de produção, assim como as formas de

---

<sup>4</sup> Texto elaborado pela Conferência das Nações Unidas sobre comércio e desenvolvimento (UNCTAD), órgão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) que visa integrar os países em desenvolvimento à economia global. Relatório disponível em: [https://unctad.org/system/files/official-document/ldcr2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ldcr2020_en.pdf). Acesso em: 10 de jan. 2021.

<sup>5</sup> A conclusão de um estudo realizado pela consultoria Cushman & Wakefield em que 177 executivos de diferentes multinacionais atuantes no Brasil foram entrevistados é de que 73,8% das empresas que experimentaram o trabalho à distância pretende adotar o home office permanentemente. Para mais informações: <https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>. Acesso em: 22 de dez. 2020.

Outra pesquisa que apresenta prognósticos similares no tocante ao aumento do teletrabalho permanente é a realizada pela Fundação Instituto de Administração com empresas de grande, médio e pequeno porte, a qual indicou que, do total de empresas que experimentaram o referido regime de trabalho, 34% tem a intenção de adotá-lo para 25% do quadro de funcionários. Os outros 29% esclareceram que desejam manter o teletrabalho para, pelo menos, 50% do quadro de funcionários. Para mais informações: <https://tiinside.com.br/22/09/2020/pesquisa-confirma-tendencia-de-home-office-permanente/>. Acesso em: 22 de dez. 2020.

trabalho e as relações entre empregador e empregado, destacando-se como uma das grandes modificações, em razão do escopo da presente pesquisa, a consolidação do teletrabalho, termo associado ao labor exercido de maneira remota que pressupõe a utilização de tecnologias da informação e comunicação, uma vez que o trabalho à distância, por si só, não pode ser considerado uma das novidades advindas das revoluções mais recentes, porquanto há registros da realização do trabalho fora da sede da empresa desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 60 e 70 era usual a produção em domicílio de peças de vestuário, têxteis, embalagens e de montagem de materiais elétricos (ROCHA, AMADOR, 2018, p. 153).

Vale dizer, ainda, que não há, na literatura, consenso sobre o conceito de teletrabalho, o que é intensificado pelo fato de ser ele explorado sob uma variedade de nomes (SAKUDA, 2005, p. 41). Nesses termos, há quem entenda que o teletrabalho é aquele cujo produto do trabalho do empregado, produzido em sua residência, é remetido para a empresa pelos meios informatizados (CARRION, 2009), há quem faça distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho (BARROS, 2011), e quem especifique poder ser exercido o trabalho em locais distantes da empresa de maneira total ou parcial (PEDREIRA, 2000). Opta a presente pesquisa, porém, diante da multiplicidade de termos, por adotar o posicionamento explicitado por Paulo Serra (1995), de que o teletrabalho é uma realidade multiforme, razão pela qual se deve optar por uma definição do tipo descritiva, que se concentre em identificar e descrever quais seriam as diversas formas de teletrabalho (LEMESLE e MA-ROT, 1994, p. 7-10 *apud* SERRA, 1995, p. 13).

Nessa toada, Serra (1995) aponta um estudo da Organização Internacional do Trabalho, publicado em 1990, que distinguia quatro grandes modalidades de teletrabalho: o trabalho em domicílio, utilizando o empregado dos meios informacionais e de telecomunicação; o trabalho nos centros-satélites; o trabalho nos centros de vizinhança e o trabalho móvel<sup>6</sup>. No tocante ao trabalho desenvolvido em casa, HUWS (1995, p. 10, *apud* SERRA, 1995, p. 13) indica que o aludido regime comporta, ainda, três possibilidades, sendo elas o teletrabalho em tempo parcial; o teletrabalho em tempo exclusivo e o teletrabalho “freelance”, para diversos empregadores ou clientes, sendo este o formato de trabalho à distância a que se refere a presente pesquisa, também conhecido, no Brasil, como *home office*<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Para mais informações sobre as outras modalidades de teletrabalho que não se refiram ao trabalho desempenhado em domicílio por meio das tecnologias da informação e comunicação, ver: SERRA, Paulo. O teletrabalho: conceito e implicações. *Biblioteca on-line de ciências da comunicação*, 1996. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf). Acesso em: 10 de jan. 2021.

<sup>7</sup> A expressão de origem inglesa é bastante utilizada em textos acadêmicos e em jornais de notícias, como se vê em SANTOS, Ester Amaral Cunha, et al. *Home Office: ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19*. 13 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdades Idam, Manaus, 2020. Disponível em:

## 2.2 Tratamento normativo dispensado ao teletrabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro

Importante evidenciar, nesse seguimento, o conceito legal de teletrabalho introduzido no ordenamento jurídico brasileiro a partir da promulgação da Lei 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, que alterou e incluiu diversos artigos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre eles os constantes do Capítulo II-A, denominado “Do Teletrabalho”, composto dos artigos 75-A a 75-E. Além do aludido capítulo, há, ainda, outras referências esparsas ao teletrabalho no texto da CLT, sendo elas o artigo 6º e seu parágrafo único, o inciso III do artigo 62 e o inciso VIII do artigo 611-A. A conceituação do regime, então, se encontra no artigo 75-B, que indica ser o 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”.

O parágrafo único do retrocitado artigo explicita, ainda, que o comparecimento do trabalhador à sede da empresa para realizar atividades que exijam a sua presença não descaracterizam o regime de teletrabalho. Os artigos seguintes versam, em síntese, sobre a necessidade de que haja cláusula contratual expressa indicando que o obreiro exercerá suas atividades laborativas de maneira remota; sobre as disposições referentes à aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, à infraestrutura adequada para a prestação do trabalho e ao reembolso de despesas eventualmente arcadas pelo empregado; e, por fim, sobre a obrigação do empregador de instruir os obreiros de modo que fiquem cientes da necessidade de se tomar medidas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Não obstante o sobredito capítulo tenha cuidado de descrever a matéria de forma mais detalhada, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 53) bem observam que:

a regulação do teletrabalho pela nova Lei n. 13.467/2017 não cria qualquer direito específico para o empregado enquadrado nesse novo regime laboral. Ao invés, considera-o, a propósito, expressamente situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (novo inciso III do art. 62 da CLT). Ou seja:

---

<http://idaam.siteworks.com.br/jspui/bitstream/prefix/1172/1/HOME%20OFFICE%20-%20FERRAMENTA%20PARA%20CONTINUIDADE%20DO%20TRABALHO%20EM%20MEIO%20A%20PANDEMIA%20COVID-19.pdf>, e em Kohlmann, Thomans. *Home Office deve ser tendência mesmo após a pandemia*. DW Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/home-office-deve-ser-tend%C3%Aancia-mesmo-ap%C3%B3s-a-pandemia/a-54529128>.

trata-se de, indubitavelmente, de uma regulamentação normativa, porém sem qualquer direito trabalhista específico.

Na esteira do entendimento dos autores supramencionados, resta evidente, de plano, a insuficiência das disposições constantes da CLT no sentido de garantir direitos aos teletrabalhadores e de atender a todas as situações decorrentes do regime de trabalho a que estão eles submetidos. Isso porque, não obstante a legislação tenha equiparado, por meio da redação conferida pela Lei 12.551/2011 ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do obreiro e aquele desempenhado à distância, é certo que o trabalho exercido fora das dependências da empresa possui diversas peculiaridades que carecem de especial atenção, tomando-se como exemplo a necessidade de se transferir para o empregador a responsabilidade pelo pagamento das despesas advindas da utilização de recursos do domicílio do teletrabalhador, como energia elétrica, telefonia e conexão à internet.

Ademais, para além da inexistência de normas aptas a resguardar os direitos dos obreiros submetidos ao teletrabalho, importante mencionar que, a partir da Lei 13.467/2017, o aludido regime passou a ser enquadrado no rol constante do artigo 62 da CLT, que elenca as hipóteses de excludentes das regras de duração do trabalho, equiparando o teletrabalhador ao empregado que exerce atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, bem como aos gerentes, “assim considerados os exercentes de cargos de gestão”, o que implica, ilustrativamente, não pagamento de horas extras e adicional noturno, ao argumento de que o teletrabalhador exerceria suas atividades em condições incompatíveis de se exercer o controle de jornada. Consigna-se, porém, o entendimento de FREITAS (2018):

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

Nesse sentido, mesmo que se trate de presunção relativa (DELGADO; DELGADO; 2017, p. 133), excepcionar o trabalho desenvolvido fora das dependências da empresa das regras de duração da jornada facilita o cometimento de inúmeros abusos por parte do empregador, entre os quais ressaltam-se aqueles perpetrados contra o direito social fundamental à limitação do labor, que passará a ser tratado nos tópicos posteriores.

### 2.3 Teletrabalho em tempos de pandemia

Na sociedade do risco, os perigos são globais e não podem ser contidos temporal ou espacialmente (BECK, 1998). No ano de 2020, a humanidade passou a vivenciar uma pandemia que, iniciada em Wuhan, na província de Hubei, na China, rapidamente se alastrou por todos os continentes, estando presente, na atualidade, em praticamente todos os países<sup>8</sup>, culminando em uma crise jamais experimentada por essa geração<sup>9</sup>. Para prevenir a propagação do vírus e seus desastrosos efeitos sanitários, a organização social, econômica e política dos Estados foi alterada e, não obstante a pandemia possa significar uma circunstância temporária, a doença deixará profundas marcas em todos os setores da sociedade, muito em razão das necessárias medidas de distanciamento social.

As retromencionadas medidas desafiaram o mercado e a economia, de modo que o *home office*, modalidade do gênero teletrabalho, passou a ser visto não só como uma alternativa, mas também como um recurso adotado por inúmeras empresas com a finalidade de evitar a paralisação total de suas atividades. Nos países em que o trabalho fora das dependências da empresa já era comum, a legislação favorece os trabalhadores e as políticas sociais funcionam adequadamente, como se opera na Suécia, Luxemburgo e Estônia (BANA; BENZELL; SOLARES, 2020), a migração para o *home office* foi muito mais facilitada. Nos países em desenvolvimento, por seu turno, foi verificado um movimento contrário, como é o caso do Brasil, em que um a cada quatro indivíduos ainda não possui acesso à internet (TOKARNIA, 2020) e a legislação, como já aludido, é insuficiente no sentido de conferir proteção aos direitos dos teletrabalhadores.

Nesse seguimento, importante mencionar que, segundo a nota técnica número 16 emitida pela Rede de Pesquisa Solidária, a pandemia de COVID-19 alterou, no Brasil, o perfil dos indivíduos que exercem atividades laborativas em sua residência: até o ano de 2019, operavam em regime de *home office*, predominantemente, os trabalhadores autônomos. Em 2020, o perfil ocupacional do grupo de pessoas que trabalharam em seu domicílio se

---

<sup>8</sup> Até agosto de 2020, apenas dez países não haviam registrado casos de COVID-19, sendo que a maioria desses Estados se trata de ilhas, isoladas naturalmente por questões geográficas. Para mais informações: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53867527>. Acesso em: 15 de jan. 2021.

<sup>9</sup> A gripe espanhola, vasta e mortal pandemia causada pelo vírus influenza ocorrida nos anos de 1918 e 1919, é a referência mais recente de comparação com o momento em que vivemos atualmente. Para mais informações: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/2020/09/26/o-que-a-pandemia-de-gripe-espanhola-de-1918-pode-nos-ensinar-sobre-a-covid-19>. Acesso em 15. de jan. de 2021.

diversificou, passando a ser composto, entre outros, por gerentes, administradores, advogados, professores e trabalhadores de escritório (GUICHENEY *et al*, 2020).

O número de teletrabalhadores também aumentou e o percentual vem seguindo estável, embora tenha recuado em relação ao início da pandemia: de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, aproximadamente 3,8 milhões de pessoas trabalhavam em casa (BRASIL, 2018), sendo que, em 2020, a última edição da PNAD COVID-19<sup>10</sup>, pesquisa desenvolvida pela sobredita entidade, constatou que 7,9 milhões de indivíduos estão exercendo suas atividades remotamente.

Somam-se ao aumento e à diversificação do contingente populacional laborando em *home office* as declarações mais recentes de diversas empresas que decidiram adotar permanentemente esse regime de trabalho, o que denota a urgência da mobilização do Poder Legislativo, objetivando uma aprofundada regulamentação sobre o tema<sup>11</sup>.

Insta observar, ainda, que a aludida adoção do *home office* por diversas empresas, combinada com a falta de regulamentação que cuide especificamente do teletrabalho, resultou em um aumento drástico no número de reclamações trabalhistas, que subiu, no período de março a setembro de 2020, quase 263% em comparação com o mesmo período do ano de 2019 (CAVALLINI, 2020).

Ressalta-se, por derradeiro, que o Ministério Público do Trabalho, externando sua preocupação com o tema em meio ao contexto pandêmico ora vivenciado, emitiu a nota nº. 17/2020, denominada “Etiqueta Digital”, por meio da qual o aludido órgão apresentou recomendações às empresas, destacando-se como principais pontos do texto os relativos à ergonomia, ao apoio tecnológico e à necessidade de que sociedades empresárias tomem medidas aptas a evitar a intimidação sistemática por parte dos empregadores. Todavia, a sobredita nota não possui caráter sancionatório, o que reforça a necessidade de que temas sensíveis como a falta de condições adequadas para o exercício das funções e a possibilidade do alargamento extenuante das jornadas de trabalho sejam amplamente debatidos e regulamentados, sob pena de terem os teletrabalhadores seus direitos mais básicos violados, entre eles o direito à desconexão de que são titulares.

---

<sup>10</sup> Dados extraídos do site do IBGE em 16 de jan. de 2020. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID-19, teve início em 04 de março de 2020 e, desde então, apresenta edições semanais e mensais, atualizando constantemente os dados sobre os temas saúde e trabalho.

<sup>11</sup> Importante mencionar a existência de projetos de lei que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal versando sobre o tema. Considerando não pretender o presente trabalho analisar as aludidas propostas legislativas, cita-se, apenas a título de exemplo, os projetos de lei nº. 3.512/2020 de autoria do senador Fabiano Contarato (REDE/ES) e o nº. 2.251/2020 de autoria do deputado Cleber Verde Cordeiro Mendes (REPUBLICANOS/MA).

### 3. A TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO

#### 3.1 Conceito, titularidade e conteúdo

Preleciona Jorge Luís Souto Maior (2003, p. 296) que a temática do direito à desconexão apresenta grande pertinência, uma vez que se relaciona com a tecnologia, fator determinante da vida moderna, bem como com o trabalho humano, objetivando entrever o direito de não trabalhar. Desse modo, as discussões acerca do direito à desconexão evidenciam, ainda de acordo com o autor, as contradições existentes em nosso “mundo do trabalho”, as quais passasse, então, a brevemente expor.

A primeira delas residiria na paradoxal inquietação face à possibilidade de desemprego em uma sociedade que anseia pela concretização do direito ao descanso; a segunda, no fato de que o avanço tecnológico, não obstante tenha substituído o homem em diversas atividades laborativas, escraviza-o, ao passo que o obriga a trabalhar cada vez mais; a terceira, por sua vez, consiste na facilidade do acesso à informação que permite ao indivíduo se manter sempre informado, mas que, ao mesmo tempo, torna-o escravo da necessidade de se atualizar, sob pena de perder espaço no mercado de trabalho; e, a quarta, no fato de que é notório que o trabalho dignifica o homem, todavia, sob outro enfoque, é o próprio labor que retira essa dignidade dos indivíduos (MAIOR, p. 296).

Nesse sentido, o trabalho aliado à tecnologia, além de concentrar as sobreditas contradições, impôs limites ao homem ao adentrar a sua privacidade (MAIOR, p. 296), retirando do obreiro a valiosa distinção entre o tempo de trabalhar e o tempo de descansar, o que justifica a existência do direito à desconexão, este, por sua vez, baseado no descanso, bem da vida passível de violação e defesa perante os órgãos jurisdicionais.

Calha, nesta senda, explicitar o conceito de direito à desconexão. Christina D’arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1181) destaca que a aludida prerrogativa está intimamente associada aos direitos fundamentais, especialmente às normas contidas nos incisos XIII, XV, XVII e XXII do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1998). Em verdade, a autora esclarece que o direito à desconexão não se trata de um direito “novo”, mas sim da ressignificação de valores já tradicionais, alcançada por meio de processos hermenêuticos e construções da jurisprudência.

Ainda, Oliveira (2010, p. 1180-1181) define o direito à desconexão como sendo a garantia de que o trabalhador não seja instado ou contatado pelo empregador durante os seus períodos de repouso, sejam eles diários, semanais ou anuais, por qualquer meio tecnológico.



Melo e Rodrigues (2018, p. 76) apontam ser o aludido direito a prerrogativa que o trabalhador possui de não estar constantemente à disposição do empregador, representando o direito à desconexão um limite à conectividade ao trabalho. Nesses termos, a desconexão do trabalho se refere ao direito de conseguir discernir a vida profissional da vida pessoal. Vale dizer que o sobredito direito não se esgota na esfera trabalhista, vinculando-se, também, aos direitos fundamentais à vida privada, à intimidade e ao lazer, estampados no artigo 5º, inciso X, e 6º da CRFB/1988.

No tocante à titularidade, importante mencionar que, ao contrário do que possa parecer, o direito à desconexão não se destina apenas ao obreiro cuja dignidade é transgredida pela falta de controle da jornada e pelo seu prolongamento, incluindo-se toda a coletividade como destinatária do aludido direito (MAFFRA, p. 509):

Tal prerrogativa diz respeito também a toda a coletividade. Nela incluídos desde os indivíduos que não conseguem emprego em virtude do labor excessivo daquele que ocupa um posto no mercado de trabalho, até mesmo as crianças, os enfermos, demais familiares e amigos privados do convívio com pessoas queridas que foram absorvidas pela lógica pós-industrial dominante.

Evidentemente, é o trabalhador o primeiro indivíduo a ter a sua esfera jurídica violada em razão do excesso de trabalho e conexão. Todavia, não se pode olvidar que os integrantes da família do obreiro, incluindo-se filhos e pessoas idosas, são violados em seus direitos, mormente de convivência e proteção. A sociedade é também incluída como titular do direito à desconexão, já que o seu desenvolvimento socioeconômico será prejudicado em razão da exploração excessiva do trabalho humano (MAFFRA, p. 511).

Explicitados o conceito e a titularidade do direito à desconexão, passar-se-á a analisar, sob uma perspectiva individual, a relação da aludida prerrogativa com o direito à saúde do trabalhador.

## **4.2 Diálogos entre o direito à desconexão e o direito à saúde**

Depreende-se das definições e afirmações acima colacionadas que o direito à desconexão assume o caráter de direito fundamental, isso porque seu conteúdo se encontra intrincado a bens e valores de concreta importância para os indivíduos, como é o caso da saúde, garantia de assento constitucional prevista nos artigos 6º e 196, ambos da Magna Carta brasileira de 1988, sobre cujos diálogos e interfaces com o Direito Laboral passa-se, então, a discorrer.

Antes, todavia, importante pontuar que o presente trabalho, ao se referir à saúde, opta por empregar tal vocábulo em sua mais ampla acepção, que, por sua vez, se consubstancia na significação encampada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), entidade que, no preâmbulo de sua Constituição (1946), define a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou enfermidade”.

Adotada a abrangência terminológica supramencionada, nota-se, pois, que a saúde mental é faceta intrínseca e inexorável do conteúdo do direito à saúde, uma vez que não há que se falar na observância de tal direito diante de qualquer perturbação ao pleno bem-estar mental de seus titulares. Compulsando-se a acepção eleita, verifica-se, ainda, a nítida relação de interdependência existente entre a saúde mental, a saúde física e a saúde social, não se tratando elas de expressões estanques do direito à saúde *lato sensu*, mas, pelo contrário, de expressões entrelaçadas e que são dotadas de idêntica relevância (OMS, 2002).

Insta, nesta toada, salientar que, conforme preconizado pela OMS no Relatório Mundial da Saúde (2002), a saúde mental comporta, entre muitos outros processos, o bem-estar subjetivo, a autonomia e a auto realização do potencial intelectual e emocional da pessoa, podendo ser abalada, consoante apontam os recentes avanços nos estudos que permeiam a neurociência e a medicina ocupacional, por perturbações que decorrem de uma intrincada interação entre fatores biológicos, psicológicos e, também, sociais, entre os quais ganha destaque, relativamente a esses últimos, o trabalho, fato social cujo exame far-se-á sob o enfoque do teletrabalho e de suas implicações no direito à saúde dos teletrabalhadores, isso em virtude do recorte temático eleito pelo presente trabalho.

Conforme explanado nos tópicos antecedentes, o teletrabalho pode ser cenário propício para a prática de abusos em desfavor dos teletrabalhadores, isso porque os empregadores, por meio de todo o aparato tecnológico fornecido pelas TICs, concentram em suas mãos excessivo controle sobre as atividades desempenhadas por seus empregados, impondo sobre os subordinados constante vigilância, bem como jornadas não raramente exaustivas, de modo a alijá-los de momentos de descanso e de sociabilidade, tudo isso em decorrência do incessante estado de prontidão a que são submetidos, fenômeno que, por seu turno, tem sido denominado de ubiquidade do trabalho (CORSO; FREITAS; BEHR, 2013).

Com o advento da pandemia de COVID-19 e o conseqüente aumento exponencial do teletrabalho na modalidade *home office*, evidenciaram-se, na realidade brasileira, em uma velocidade sem precedentes, os já existentes paradoxos entre o trabalho e a tecnologia: se, por um lado, a tecnologia encurta barreiras físicas e aproxima pessoas, sob outro aspecto pode distanciá-las, ocasionando graves implicações em sua saúde mental e, inclusive, em seus

próprios processos de construção identitária, na medida em que afetam o modo como os indivíduos se percebem e são percebidos no meio social em que se encontram inseridos (CONEGLIAN, 2020).

Todas essas repercussões, agravadas pelo contexto pandêmico ora vivenciado, podem acarretar perturbações de diversas ordens. Estudos nas áreas da Saúde Ocupacional e da Medicina do Trabalho têm revelado que de tais implicações podem advir transtornos como, a título meramente exemplificativo, estresse ocupacional, ansiedade, depressão, fadiga crônica, síndrome de *burnout*, bem como estados emocionais de medo, impotência, insegurança e frustração. Sustentam tal afirmação dados quantitativos divulgados pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ, 2021), os quais revelam que os sintomas de depressão e ansiedade acometem 55% dos trabalhadores de serviços essenciais do Brasil<sup>12</sup>.

Descortina-se, assim, uma nítida relação entre o direito à desconexão e o direito à saúde, isso porque o descanso, o lazer, a sociabilidade e as relações interpessoais são essenciais para a manutenção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. Se tolhidas tais prerrogativas, de maneira a inobservar o direito à conexão, os indivíduos, inevitavelmente, estarão mais sujeitos ao desenvolvimento de alguma perturbação psíquica capaz de afetar a plenitude de suas faculdades mentais, o que, por via reflexa, caracteriza flagrante violação ao constitucional direito à saúde, por sua vez compreendida em sua mais abrangente acepção. Uma transgressão ao direito à desconexão, portanto, ocasiona, invariavelmente, uma transgressão ao próprio direito à saúde de que são todos titulares.

Nesta senda, a implicação lógica existente entre o direito à desconexão e o direito à saúde justifica o empreendimento de estudos e a mobilização de forças pelo Poder Público, pela sociedade civil e pelos trabalhadores para a construção de melhores condições laborais, sobretudo no regime do teletrabalho, em que, antes mesmo da pandemia de COVID-19, já se verificava uma tendência de precarização, decorrente, por sua vez, da assimilação dos influxos e do discurso neoliberal pelo mercado de trabalho brasileiro.

Sobre o fenômeno da precarização, assevera DRUCK (2011, p.43) que tem sido ela o elemento central da dinâmica atual de desenvolvimento capitalista, porquanto o novo modelo de acumulação sem limites materiais e morais assenta-se, hodiernamente, na força e no consentimento do empregado:

---

<sup>12</sup> Nesse mesmo sentido, importante mencionar as discussões levantadas pelo Canal Saúde Oficial, na plataforma *YouTube*. Saúde mental e trabalho – sala de convidados. Publicado por Canal Saúde Oficial. 16 jan. 2019. 1 vídeo (54 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qAUSHUd733I>. Acesso em: 15 jan. 2021.

A força se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo. Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum. [...] O consenso se produz a partir do momento em que os próprios trabalhadores, influenciados por seus dirigentes políticos e sindicais, passam a acreditar que as transformações no trabalho são inexoráveis e, como tal, passam a ser justificadas como resultados de uma nova época ou de um “novo espírito do capitalismo”. (DRUCK, 2011, p. 43).

A aludida precarização se relaciona, ainda, com a crise do modelo de trabalho estável, assalariado e em tempo integral, que se manifesta na “difusão de uma grande variedade de formas de trabalho cujo denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos” (KOVÁCS, 2003, p. 468). Tais modalidades flexíveis de trabalho, que apresentam como características a fragmentação da identidade coletiva e a fragilização dos sindicatos, contam, não raramente, com pouca ou quase nenhuma proteção advinda da legislação e do Estado, este último cada vez mais distante de seu papel assistencialista.

Evidentemente, a inexistência de regulamentação quanto ao tempo de trabalho e a adoção de discursos que associam a sobredita flexibilização a diversos benefícios para o trabalhador, como maior autonomia, melhor gestão do tempo e adequada conciliação entre trabalho e vida privada, em verdade ameaçam a limitação da jornada de trabalho, direito que é fruto de históricas lutas da classe trabalhadora.

Não é demais repisar que a ausência de limitação da disponibilidade do trabalhador ao empregador, somada às retromencionadas circunstâncias precarizadas de trabalho resultantes das transformações do modelo capitalista, bem como ao enfraquecimento das relações interpessoais acarretado pelo labor “solitário” característico do regime de teletrabalho, são fatores que, se não causam, são capazes de agravar patologias físicas e mentais dos trabalhadores, pelo que devem envidar esforços conjuntos entidades públicas e privadas, no sentido de proteger o direito de se desconectar, que, como já aludido, é de titularidade de todos e está intrinsecamente ligado ao direito fundamental à saúde.

Por fim, mister ressaltar que a preocupação com a garantia e a efetivação do direito à desconexão não deve se limitar à esfera das ciências jurídicas, conquanto calhe ao Direito, mais precisamente ao Direito do Trabalho, regulamentar minuciosamente a disponibilidade do trabalhador ao seu empregador, que, reforça-se, deve ser limitada e temporária, sob pena de que uma das facetas do direito fundamental à saúde – ligado à própria essência e subjetividade do trabalhador – seja transgredida. Isso porque, ao se imbricar ao direito fundamental à saúde, merece o direito de se desconectar debates que envolvam também as áreas do saber cuja

compreensão sobre os desastrosos efeitos da ubiquidade na saúde do trabalhador seja seu objeto de estudo, sendo esta, então, a principal recomendação que se fará em sede de considerações finais.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como abordado no primeiro tópico do presente artigo, a evolução das tecnologias da informação e comunicação modificou profundamente as estruturas do capitalismo, o que, por sua vez, redundou em alterações na dinâmica trabalhista e na criação e extinção de diversas formas de emprego. Nesses termos, as sucessivas inovações, principalmente nas áreas da microeletrônica, telecomunicação, robótica e automação, ressignificaram a relação homem-máquina, o que se deu, também, na seara do trabalho. Entre as diversas modificações no mercado de trabalho resultantes das revoluções tecnológicas vislumbradas no último século, dedicou-se a pesquisa a analisar o teletrabalho, mais precisamente à modalidade *home office*, pertencente ao retromencionado gênero de regime laboral. Nesse seguimento, ao examinar os artigos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho com o apoio da doutrina especializada, verificou-se que os aludidos dispositivos legais não cuidaram de regulamentar especificidades do teletrabalho no sentido de assegurar que obreiros submetidos às suas peculiares condições tivessem todos os seus direitos garantidos, tendo a legislação trabalhista tão somente concentrado definições.

Verificando ter ocorrido um vertiginoso aumento no número de trabalhadores submetidos ao regime *home office* no Brasil, diante das necessárias medidas de distanciamento social que tem marcado o contexto pandêmico em que atualmente estamos inseridos, destacou-se a necessidade de que esforços sejam envidados nas três esferas do poder público, mormente em razão da conjectura anunciada por pesquisas, no sentido de que o teletrabalho será adotado permanentemente por parcela significativa das empresas. Em meio aos diversos direitos que se acredita serem violados pela falta do agir estatal objetivando à regulamentação e à repressão de práticas abusivas no contexto do *home office*, evidenciou-se o direito à desconexão, conceituando-se o aludido direito como garantia que possui assento constitucional, na medida em que guarda intrínseca relação com o direito fundamental à saúde.

Nesses termos, aponta-se, para além da prestação positiva do Estado no sentido de garantir a limitação do labor, a importância de que estudos multidisciplinares<sup>13</sup> sejam

---

<sup>13</sup> Louvável, nesse sentido, a iniciativa do projeto de extensão “Saúde mental e Trabalho”, vinculado à faculdade de Medicina da Universidade Federal de Juiz de Fora, coordenado pela Professora Doutora Andreia Aparecida de

realizados, principalmente entre as ciências psi, médicas e jurídicas, para que, então, a atividade legislativa se pautar na interface entre as referidas áreas do saber, as quais, juntas, concentram melhores condições de identificar todas as formas de desrespeito à saúde mental do trabalhador advindas da hiperconexão e da submissão em tempo integral do obreiro ao seu empregador.

Para arrematar, é preciso realçar que a pandemia de COVID-19 apenas evidenciou ainda mais um contexto de violações aos direitos de teletrabalhadores, que já vinha, paulatinamente, se firmando, à proporção em que o trabalho fora das dependências da empresa foi sendo cada vez mais considerado por empresários, em razão dos diversos cortes de gastos advindos da adoção do referido regime laboral, pelo que é necessário dispensar maior atenção aos anseios dos teletrabalhadores, sobretudo aqueles que dizem respeito à sua saúde mental, porquanto guardam correlação com o constitucional direito à saúde e, por via reflexa, com a própria noção de dignidade da pessoa humana, que, vide artigo 1º, inciso III, da CRFB/1998, é fundamento da República Federativa do Brasil.

---

Miranda Ramos, que visa ampliar a discussão sobre o tema saúde mental do trabalhador entre a comunidade acadêmica e os serviços de assistência à saúde no município de Juiz de Fora. Iniciativas como essa devem ser prestigiadas, fomentando-se o desenvolvimento de outras semelhantes, para que, assim, possa o Direito se basear em sólidas análises científicas para regular as situações específicas do teletrabalho, operando, desse modo, verdadeira transformação da realidade social em que nos encontramos inseridos.

## 5. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAMPOS, Stela; BIGARELLI, Bárbara. Companhias já aderem ao home office permanentemente. *Revista Valor Econômico*, São Paulo, 08 de junho de 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/06/08/companhias-ja-aderem-ao-home-office-permanente.ghtml>. Acesso em: 22 dez. 2020.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução: Roneide Venâncio Majer. 6 ed. atual. São Paulo: Paz e Terra, 1999. ISBN: 85-219-0329-4.

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. *Teletrabalho homeoffice: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores*. Curitiba: CRV, 2020. 204 p.

CORSO, Kathiane Benedetti; FREITAS, Henrique Mello Rodrigues de; BEHR, Ariel. O contexto no trabalho móvel: Uma discussão à luz do paradigma da ubiquidade. *Revista Administração em Diálogo*, v. 15, n. 2, p. 1-25, 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40525/o-contexto-no-trabalho-movel--uma-discussao-a-luz-do-paradigma-da-ubiquidade>. Acesso em: 04 jan. 2021.

DUARTE, Luciana Gaspar Melquiades. *Possibilidades e limites do controle judicial das políticas públicas de saúde: um contributo para a dogmática do direito a saúde*. 2. ed. rev., atual. e ampl. por Victor Luna Vidal. Belo Horizonte: Fórum, 2020. 410 p. ISBN: 978-85-450-0734-0.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 jan. 2021.

FLACH, Natália. Home Office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim. *Revista Exame*, publicação digital, 29 de maio de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>. Acesso em: 22 dez. 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. *Conteúdo Jurídico*, 08 out. 2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53543/direito-de-desconexo-do-trabalho-uma-anlise-do-impacto-da-conexo-excessiva-na-sade-mental-do-trabalhador-luz-dos-direitos-fundamentais#:~:text=O%20direito%20de%20desconex%C3%A3o%20do,e%2Dmail%20e%20aplicativos%20de>. Acesso em: 15 jan. 2021.

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. Trabalhadores excluídos do controle de jornada de trabalho e alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017. *Conteúdo Jurídico*, 1 ago. 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51799/trabalhadores-excluidos-do-controle-de-jornada-de-trabalho-e-alteracoes-promovidas-pela-lei-n-13-467-2017>. Acesso em: 4 jan. 2021.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110510>. Acesso em: 16 jan. 2021.

KEIL, Ivete. Do capitalismo industrial ao pós-industrial: Reflexões sobre trabalho e educação. *Educação Unisinos*, Rio Grande do Sul, v. 11, n. 1, p. 15-21, jan/abr. 2007. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/educacao/article/view/5681>. Acesso em: 27 dez. 2020.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 21, n. 02, p. 467-494, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/9761>. Acesso em: 15 jan. 2021.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (org.). *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2. p. 505-520.

MELQUIADES DUARTE, Luciana Gaspar. A eficácia do direito social à saúde. *Revista Ética e Filosofia Política*, nº.16, Volume 1, junho de 2013. Disponível em: [https://www.ufjf.br/eticaefilosofia/files/2009/08/16\\_1\\_melquiades.pdf](https://www.ufjf.br/eticaefilosofia/files/2009/08/16_1_melquiades.pdf). Acesso em: 25 dez. 2020.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. *A necessidade de regulamentação do teletrabalho como meio de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores*. 2012. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/6976/1/000438290-Texto%2bParcial-0.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2020.

NASCIMENTO, Grasielle 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. *Revista Direito UFMS*, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, out. 2020. Disponível em: <https://seer.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em: 15 jan. 2021.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018. *Ebook*: 428 p.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. *Senado Notícias*, Brasília, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 30 dez. 2020.



Organização Mundial da Saúde (OMS). Constituição da Organização Mundial da Saúde de 22 de julho de 1946. *Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da USP, São Paulo*. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAdede/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswwho.html>. Acesso em: 15 jan. 2021.

Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais. *Portal Fiocruz*, 29 out. 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais>. Acesso em: 15 jan. 2021.

REGO, Sergio; PALACIOS, Marisa. Saúde mental dos trabalhadores de saúde em tempos de coronavírus. *Informe ENSP*, 30 de março de 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/40659/2/Sa%c3%badeMental.PDF>. Acesso em: 15 jan. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 23 dez. 2020.

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

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespagnol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, dez. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232005000400011&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 16 jan. 2020.

Saúde mental e trabalho – sala de convidados. Publicado por Canal Saúde Oficial. 16 jan. 2019. 1 vídeo (54 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qAUSHUd733I>. Acesso em: 15 jan. 2021.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 dez. 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016. Título original: *The Fourth Industrial Revolution*. ISBN 978-85-7283-978-5.

SERRA, Paulo. O teletrabalho: conceito e implicações. *Universidade de Beira Interior (working paper)*, 1996. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.html](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html). Acesso em: 22 dez. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 22 dez. 2020.