

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR E A PANDEMIA DA COVID-19

Melline Castro Chiozzi (IC) e Francesca Columbu (Orientador)

Apoio: PIBIC Mackpesquisa

RESUMO

A presente pesquisa levanta a indagação acerca da legitimidade do direito à desconexão do teletrabalhador, uma vez que frequentemente o empregado está sujeito à falta de delimitação entre sua vida profissional e íntima. Diante do labor realizado em casa, verifica-se com frequência a invasão do trabalho em sua privacidade, seu espaço de repouso e lazer, promovendo um tempo maior de conexão ao trabalho. A pesquisa se propõe a responder como o direito à desconexão pode ser garantido ao teletrabalhador, diante de possíveis jornadas extenuantes de teletrabalho. Neste sentido, para a investigação do direito à desconexão, inicialmente elucida-se o regime de teletrabalho e sua regulamentação, bem como a conceituação do Direito à Desconexão através da legislação e doutrina existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, analisa-se o cenário pandêmico evidenciando, por fim, as mais recentes decisões jurisprudenciais perante a desconexão, modificação do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, duração das jornadas de trabalho, e a fiscalização e realização de jornada de trabalho extraordinária. Quanto à metodologia aplicada, o estudo é predominantemente qualitativo, tendo como método de coleta de dados a análise bibliográfica, documental e jurisprudencial. Ainda, o estudo é desenvolvido por meio da pesquisa científica aplicada e da pesquisa explicativa.

Palavras-chave: direito à desconexão; teletrabalho; pandemia.

ABSTRACT

The present research raises the question about the legitimacy of the teleworker's right to disconnect, since the employee is often subject to the lack of delimitation between his professional and intimate life. Faced with the work carried out at home, there is often an invasion of work in their privacy, their space of rest and leisure, promoting a longer time of connection to work. The research proposes to answer how the right to disconnection can be guaranteed to the teleworker, in the face of possible strenuous telework journeys. For the investigation of the right to disconnection, the teleworking regime and its regulation are initially elucidated, as well as the conceptualization of the Right to Disconnection through existing legislation and doctrine in the Brazilian legal system. In addition, the pandemic scenario is analyzed, finally evidencing the most recent jurisprudential decisions regarding disconnection, modification of the face-to-face work regime for teleworking, duration of working hours, and

the supervision and performance of extraordinary working hours. As for the methodology applied, the study is predominantly qualitative, having as a method of data collection the bibliographic, documentary and jurisprudential analysis. The study is developed through applied scientific research and explanatory research.

Keywords: right to disconnect; telework; pandemic.

1. INTRODUÇÃO

Hodiernamente, após a revolução digital e com o surgimento da indústria 4.0, as Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs – têm, cada vez mais, feito parte do cotidiano do ser humano. Seja no âmbito cultural, social ou laboral, o uso das tecnologias tem crescido ao longo das décadas, sendo possível observá-las como elemento essencial em algumas modalidades de trabalho, como é o caso do teletrabalho.

Em 2020, com a ocorrência da pandemia da COVID-19, as tecnologias se tornaram imprescindíveis para que diversas atividades pudessem continuar a serem exercidas, e o regime de trabalho presencial foi alterado para o regime de teletrabalho, com o objetivo de refrear o contágio do vírus causador da COVID-19.

Cumprir destacar que, embora a tecnologia traga benefícios para a execução do trabalho em casa, em contrapartida ela pode ocasionar jornadas exaustivas e com tempo superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil – art. 7º, XIII –, oposta à duração da jornada normal de trabalho.

Neste sentido, a vida dos trabalhadores e trabalhadoras tem sido intimamente invadida por seus empregos, e a partir disto questiona-se quais os meios de equalizar a demanda de trabalho na pandemia com suas necessidades privadas.

É mister, portanto, a análise da Lei 13.979/20, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus; da Medida Provisória – MP – 927/20, que possibilitava a adoção de medidas trabalhistas para a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública perante a pandemia da COVID-19; bem como da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, após a Reforma Trabalhista – Lei 13.467/17.

Finalmente, diante de toda a observação do teletrabalho durante a pandemia, indaga-se como o instituto do direito à desconexão pode ser consolidado no ordenamento jurídico brasileiro, assim como sua contribuição para o teletrabalho diante das incertezas da duração da jornada de teletrabalho durante a pandemia da COVID-19.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1. Teletrabalho e pandemia da COVID-19

Atualmente, com a hiperconexão que deriva do avanço tecnológico informacional, profundas mudanças têm sido provocadas na maneira de se viver, pensar, agir e, conseqüentemente, trabalhar¹.

Desta forma, a disseminação das tecnologias transformou a economia mundial, bem como a forma de viver e trabalhar dos indivíduos, ocasionando questões ainda não tuteladas pelo Direito². Conforme Berdin, o processo de globalização impactou as relações trabalhistas quando a tecnologia começou a interferir os meios de comunicação nos anos de 1980. Segundo a mencionada autora, a incorporação de novas tecnologias nas relações laborais fez surgir um novo comportamento e novas formas de contrato de trabalho, como o teletrabalho, sendo este hoje uma tendência mundial que acabou rompendo conceitos tradicionais de jornada, subordinação e fiscalização³.

Neste sentido, torna-se indispensável a distinção dos regimes de trabalho para a compreensão do estudo. O trabalho presencial é aquele exercido dentro das dependências do empregador; por sua vez, o trabalho à distância é aquele exercido fora das dependências físicas do empregador, que pode ser exercido remotamente em casa, ou outro local. Diferindo dos regimes anteriores, o teletrabalho é o trabalho exercido preponderantemente fora das dependências do empregador, e com a utilização das TICs, característica esta, que o distingue do trabalho remoto, pois neste último não há obrigatoriamente a utilização das TICs⁴.

No contexto do teletrabalho, conceitua Leite:

[...] o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I, da CLT⁵.

Deste modo, cumpre esclarecer: “O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho

¹ PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019. p. 69.

² CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da Tecnologia nas Relações Laborais**: Da Urgente Necessidade de Regulamentação do Direito à Desconexão Digital. Tese (Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho). Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2021. p. 15.

³ BEDIN, Barbara. Direito à Desconexão do Trabalho Frente a Uma Sociedade Hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre, v. 4. n. 2. p. 18-39, 2018. p. 19.

⁴ PESSOA, André Luís Torres; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à Luz da Medida Provisória 927 de 2020 (COVID-19)**: Um Breve Guia para Empresários, Trabalhadores e Profissionais. Revista dos Tribunais. São Paulo, n.1017, 2020. p. 3.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. p. 120.

em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza”⁶. Na legislação brasileira, tal instituto encontra-se na CLT após a Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/17 –, no art. 62, III, tratando da exclusão da jornada normal de 8 horas diárias no regime de teletrabalho, e entre os arts. 75-A e 75-E, tendo sua definição disposta no art. 75-B⁷.

Cumpra destacar que o teletrabalho não se distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, nos termos do art. 6º, caput, da CLT. Logo, é possível observar que a lei trata ambos os regimes de trabalho com isonomia, e as garantias e proteções conferidas pela CLT não se alteram devido à modalidade em que se presta o labor, sendo o mesmo direito disposto a todos os tipos de trabalhadoras e trabalhadores⁸.

Em 2020, houve o surgimento da COVID-19 no Brasil, causado pelo vírus SARS-CoV-2, dando início à pandemia no país. A resposta do Estado ante a alta virulência da doença foi adotar a quarentena, o distanciamento social e, conseqüentemente, o trabalho à distância. É possível observar este fato na pesquisa realizada pelo IBGE, constando que em 26 de setembro de 2020, 7,9 milhões de trabalhadores estavam laborando remotamente⁹.

Durante a pandemia foi promulgada a Lei 13.979/20, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus; e a Medida Provisória – MP – 927/20, que possibilitava a adoção de medidas trabalhistas para a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública perante a pandemia da COVID-19.

Tal MP, em seu art. 3º, I, dava ao empregador a liberdade de adotar o teletrabalho e, em seguida, no Capítulo II – DO TELETRABALHO – estabelecia no art. 4º que o empregador poderia alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro regime de trabalho à distância, assim como poderia determinar o retorno ao regime presencial, sem considerar os acordos individuais ou coletivos, desobrigando o empregador a fazer o registro prévio no contrato individual de trabalho. Contudo, mesmo com a perda da vigência,

⁶ ROCHA, Cháris Telles Martins da Rocha; AMADOR, Fernanda Spanier. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise**. Cadernos EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 16. n. 1. p. 152-162, 2018. p. 153.

⁷ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 75-B: “*Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*”.

⁸ 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, 2020. p. 139-140.

⁹ IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19**. 2020.

pelo fato de a MP não ter sido transformada em lei, diversos empregadores mantiveram o trabalho à distância, sendo, novamente, regulamentada pelos moldes estabelecidos na CLT.

Demonstra o resumo técnico da Organização Mundial da Saúde:

As medidas de saúde pública e sociais introduzidas por causa da pandemia da COVID-19 resultaram em uma transição rápida e sem precedentes para o teletrabalho em muitos setores e regiões ao redor do mundo. Dentro da Europa, por exemplo, a proporção de teletrabalhadores aumentou de 11% antes da pandemia para 48% durante, com cerca de 40% das horas de trabalho remuneradas durante a pandemia de COVID-19 pelo teletrabalho. Na região da América Latina e Caribe, mais de 23 milhões de pessoas mudaram para o teletrabalho no segundo trimestre de 2020 (tradução nossa)¹⁰.

Neste contexto, conforme enuncia Scalzilli, a pandemia da COVID-19 alterou o regime de trabalho presencial, impedindo que o trabalhador pudesse se planejar e preservar seu período de descanso e fruição da desconexão¹¹. Nas palavras de Columbu e Massoni, pode ocorrer, nos vínculos telelaborais, uma precarização das jornadas de trabalho, e maior abuso em relação a estas, pois os teletrabalhadores não são contemplados com as medidas protetivas tradicionais, seja pelo sindicato ou outro órgão estatal que fiscalize os direitos laborais, humanos e sociais¹².

Neste sentido, Cardoso expõe:

O trabalhador passa da condição de sujeito de direitos para a escravidão contemporânea, agravada ainda mais pela pandemia. Enquanto se questiona, em fóruns de debates, congressos e eventos científicos o uso das tecnologias no trabalho, as regras do home office ou as novas formas de teletrabalho, temos, por outro lado, pessoas trabalhando de modo tão precário que é possível se dizer que laboram em condição de uma

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Healthy and safe telework**: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. p. 1. Tradução nossa: “*The public health and social measures introduced because of the COVID-19 pandemic resulted in an unprecedented and rapid transition to telework in many sectors and regions around the world. In Europe, for example, the proportion of workers engaged in telework increased from 11% before the pandemic to 48% during it, with about 40% of paid workhours during the COVID-19 pandemic taking place by telework. In the region of Latin America and the Caribbean, more than 23 million people transitioned to telework in the second quarter of 2020*”.

¹¹ 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 3ª Região**. Belo Horizonte, ed. especial, t. 2, p. 643-664, 2020. p. 644

¹² COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de Trabalho e Teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Org.). **Teletrabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 21-31, 2017. p. 22.

“escravidão piorada” na qual o senhor nem sequer garante o alimento diário ao servo¹³.

Do ponto de vista exposto, é possível observar que a flexibilização dos direitos trabalhistas vem ocorrendo desde a promulgação da Lei 13.467/17, e tem como uma das questões debatidas a duração da jornada de trabalho. Nas palavras de Delgado e Delgado:

[...] a desregulamentação e/ou flexibilização das regras jurídicas concernentes à duração do trabalho diminui, inequivocamente, do ponto de vista econômico, grande parte da retribuição pecuniária pelo contrato de trabalho que deveria ser transferida ao empregado.

Tais desregulamentação e/ou flexibilização dos preceitos jurídicos regentes da duração do trabalho, de igual modo, comprometem a participação do valor trabalho no conjunto da economia e da sociedade, reduzindo, indubitavelmente, o valor desse trabalho e dos respectivos trabalhadores¹⁴.

Por sua vez, Almeida e Krost explicitam que a limitação da jornada de trabalho é uma característica do modelo de produção capitalista, e que é chamado pelos constitucionalistas de direito materialmente ou substancialmente fundamental. Logo, por seu caráter fundamental, é de natureza falaciosa dizer que a flexibilização dos direitos trabalhistas beneficia a economia¹⁵.

Esclarecem Calou, Façanha e Gomes, que os teletrabalhadores estão sujeitos à vulnerabilidade por conta da decorrente facilidade que os empregadores possuem em realizar cobranças demasiadas, excedendo os limites considerados saudáveis. O teletrabalho pode causar prejuízos fortalecidos pela falta de regulamentação da jornada e flexibilização das garantias trabalhistas, permitindo que os teletrabalhadores estejam em contato com seus empregadores por horas ininterruptas, inoportunas, e com periodicidade elevada, reduzindo ou anulando a convivência social e familiar dos trabalhadores.

Isto posto, o controle da jornada no teletrabalho pode ser aplicado, contudo, o que se defende é que há uma dificuldade por parte do empregador de protocolar exatamente os

¹³ CARDOSO, Laís Vieira. Direito do Trabalho: Antes e Depois da Pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 23, n. 32, p. 297-309, 2020. p. 305.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: Com Comentários à Lei n. 13.467/17. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 120.

¹⁵ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: O Trabalho a Distância e o Distanciamento do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018. p. 31-32.

horários em que os teletrabalhadores exercem suas funções, inviabilizando, consequentemente, as horas extras¹⁶.

Segundo Souto Maior, a jornada de trabalho, ainda que o labor seja à distância, deve ser apreciada, e fica ao empregador o ônus de provar o período de trabalho do colaborador:

[...] o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

Em outros termos, basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo. E, para que, concretamente, queira, devem ser estabelecidos os seguintes parâmetros jurídicos: o empregado tem direito ao limite da jornada; o encargo de tal prova compete ao empregador.

O importante é não evitar a discussão sob prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite¹⁷.

Neste sentido, declara Hoffman que mais uma fonte de preocupação dos juslaboralistas recai sobre a possibilidade de o teletrabalhador não se submeter a um regime de limitação de jornada em que o empregador argumenta não poder exercer a fiscalização. Entretanto, não se trata das hipóteses em que é impossível a fiscalização, mas, sim, daquelas em que tal argumento se trata somente de subterfúgio para o barateamento de mão de obra em razão do não pagamento da hora suplementar trabalhada, que tende a se agravar no caso do teletrabalho¹⁸. Ainda esclarece:

[...] o uso das novas tecnologias de informação e comunicação também devem se prestar a regular os interesses do trabalho, não só os do capital, daí porque ser possível pensar, por exemplo, na elaboração de programas de computador para medir o tempo de trabalho executado pelo teletrabalhador. [...] Microfones, câmeras e “softwares” são alguns dos exemplos mais óbvios a ilustrar a enorme capacidade de exercício do poder em comento pelo empregador, seja ele realizado de forma direta (por meio,

¹⁶ CALOU, Jéssica Porto Cavalcante Lima; FAÇANHA, Thiago Melo; GOMES, Roberta Calazans Menescal de Souza. A Relevância do Direito à Desconexão para a Preservação de Direitos Fundamentais no Teletrabalho. In: PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo; CATARINO, Elisângela Maura; RIBEIRO, Vagno Batista (Org.). **Novas Possibilidades Rumo ao Futuro das Ciências Humanas e Suas Tecnologias**. 1. ed. Ponta Grossa: Atena, p. 229-241, 2020. p. 235-236.

¹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. p. 307.

¹⁸ HOFFMANN, Fernando. O Teletrabalho e a Nova Competência da Justiça do Trabalho: Um Desafio aos Direitos Material e Processual do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3. n. 33. p. 85-122, 2014. p. 112.

por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador central da empresa), seja de forma indireta (por meio de “software” confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador)¹⁹.

No contexto pandêmico, Gauriau explica que o §1º do art. 4º, da MP 927/20, afirma que o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância é caracterizado pela preponderância do trabalho fora das dependências do empregador, com o uso das TICs e, por isso, não configura trabalho externo, como estabelece o art. 62, III, da CLT²⁰. Gauriau ainda esclarece:

A carga de trabalho em teletrabalho deve corresponder ao volume de trabalho realizado quando o empregado labora nas dependências do empregador. Empregador e empregado devem respeitar a carga horária semanal, intervalos inter e entre jornadas, descansos remunerados, bem como o respeito à vida privada e profissional do teletrabalhador e o direito à desconexão²¹.

Em concordância com o exposto, Miziara et al. discorrem:

É bem verdade que o art. 62, III, da CLT, retira dos teletrabalhadores o direito às limitações de jornada, mas tal disposição somente pode ser aplicada na hipótese em que não haja controle da jornada ou exorbitante atribuição de atividades. [...] Logo, independentemente de previsão contratual ou norma coletiva, o tempo de trabalho deve ser sempre assim considerado, não podendo livrar o empregador da obrigação ao pagamento de horas extras pelos excessos impostos aos empregados remotos²².

Diante disto, resta comprovado que se houver a fiscalização da duração da jornada do trabalhador, as horas que excedem a jornada de 8 horas diárias, configuram-se comprovadamente jornada extraordinária, o que valoriza não apenas a força de trabalho do empregado, mas também delimita sua vida íntima do tempo de trabalho. Moreira explica que “o trabalhador tem direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no

¹⁹ HOFFMANN, Fernando. O Teletrabalho e a Nova Competência da Justiça do Trabalho: Um Desafio aos Direitos Material e Processual do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3. n. 33. p. 85-122, 2014. p. 113-114.

²⁰ GAURIAU, Roseane. Teletrabalho em Tempos de Covid-19: Estudo Comparado Franco-Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 23, n. 32, p. 379-396, 2020. p. 384.

²¹ *Ibid.*, p. 388.

²² MIZIARA, Raphael; UMBERTO, Antônio; COELHO, Fabiano; GASPAR, Danilo. **Medida Provisória nº 927 de 2020**: Comentários Artigo por Artigo. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais Thomson Reuters, 2020. p. 67.

seu tempo privado, criando-se um direito ao 'isolamento', à desconexão, a um repouso 'efetivo'²³.

Deste modo, constata-se que é direito do teletrabalhador se desvincular de seu labor, assim como não estar à disposição do empregador após a sua jornada de trabalho, ainda que este seja exercido pelos meios telemáticos.

2.2. Direito à desconexão

Acompanhando o desenvolvimento de novas formas e regimes de trabalho, o Direito à Desconexão surgiu como um instituto que visa o não-trabalho além da jornada regulamentada por lei, bem como a preservação da vida íntima do trabalhador. A preocupação com a desconexão emerge justamente pelas características que a evolução tecnológica traz ao mundo do trabalho²⁴. Ou seja, fundamentalmente o Direito à Desconexão salvaguarda o limite de duração da jornada de trabalho nos meios telemáticos de comunicação.

Neste sentido, considerando seu surgimento recente, o Direito à Desconexão é uma tutela com poucos precedentes positivados, todavia, citado nas mais diversas decisões jurisprudenciais do mundo. Ensina Cardim: “a França no ano de 2017 foi o primeiro país a regulamentar expressamente o novo direito fundamental do trabalhador, na Lei nº 2016-1088, apelidada de lei “*El Khomri*”, não havendo precedentes no direito comparado²⁵”. Harff considera:

O reconhecimento do Direito à Desconexão como lei na França, portanto, demonstra um início de modernização da forma como o direito do trabalho encara a jornada de trabalho frente a utilização de dispositivos digitais de forma permanente.

Ainda que tímida, representa um avanço para diminuir a porosidade existente entre o tempo de vida do ser humano trabalhador e deste mesmo sujeito no exercício dos demais papéis de sua existência, tais como o de pai/mãe, filho/filha, estudante, ou mesmo de exercente do ócio, seja ele ócio criativo ou não²⁶.

²³ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão dos Trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**. Lisboa, Ano IX – I da 4.ª Série, n. 2, p. 129-166, 2019. p. 146.

²⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. p. 298.

²⁵ CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador. In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rúben Miranda (Dir.). **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**. 1. ed. Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos; Espanha: Universidad Rey Juan Carlos, p. 143-150, 2020. p. 148.

²⁶ 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, v. 13, n. 205, p. 53-74, 2017. p. 69.

No Brasil, a Desconexão é um direito não positivado, contudo, durante a pandemia da COVID-19, sua importância foi enfaticamente demonstrada no âmbito do teletrabalho. Sua conceituação consiste em proporcionar ao empregado o direito de se desconectar e não estar à disposição do empregador nos momentos de descanso, férias e feriados, desconectando-se das ferramentas digitais²⁷.

Neste sentido, elucida Souto Maior:

[...] ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

[...] Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia²⁸.

Diante disto, pode-se observar que a partir do processo de globalização e atualmente da Revolução 4.0, com a introdução das TICs no cotidiano social, houve inevitavelmente a modificação da organização do trabalho, que pôde dispor de ferramentas digitais e das TICs para a execução do labor. Scalzilli esclarece:

Toda vez que um novo tipo de tecnologia é capaz de romper ou modificar radicalmente os padrões de trabalho, marca-se uma Revolução.

[...] Atualmente vivemos a Revolução 4.0, onde uma rede de dispositivos anula qualquer barreira entre o mundo digital (composto entre outras tecnologias pela inteligência artificial, robôs autônomos, realidade aumentada e internet das coisas) e o mundo real²⁹.

²⁷ GAURIAU, Roseane. Direito à Desconexão e Teletrabalho: Contribuição do Direito do Trabalho Francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020. p. 155.

²⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. p. 296-298.

²⁹ 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 3ª Região**. Belo Horizonte, ed. especial, t. 2, p. 643-664, 2020. p. 646.

Moreira elucida que o direito à desconexão pode parecer contraditório, uma vez que é sabido que o trabalhador não tem a obrigação de responder às solicitações de seu empregador, no entanto, na era em que se usa smartphones, nuvem e portáteis, esta matéria ganha importância, por haver uma diluição das divisões entre o tempo de repouso e o tempo de trabalho³⁰. Para Harff, além da limitação da jornada de trabalho, o direito à desconexão tem como objetivo a indisposição do empregado, para que ele não fique 24 horas disponível ao empregador, o que pode ocorrer com o uso dos atuais meios de comunicação³¹.

Nas palavras de Amado, com o uso das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação – NTIC –, surgiu para o direito do trabalho um desafio complexo, pois as NTIC acompanham o trabalhador além do tempo/espaço de labor, o que ocasiona a invasão em seu suposto tempo de autodisponibilidade³². Este ainda esclarece:

[...] ousar desconectar-se pode implicar, a curto ou médio prazo, ser desligado da empresa... E o receio da perda do emprego, a luta infrene para escapar às agruras do desemprego, ou, mesmo que em moldes menos drásticos, a simples preocupação em assegurar que os canais permanecem abertos para uma eventual progressão na carreira (promoções, p. ex.), tudo isto redundando em que o trabalhador, mesmo se fatigado, desgastado, perturbado, contrariado, devassado, no limiar do esgotamento, sem tempo para si e para os seus, não ousará desconectar-se³³.

Deste modo, Cardoso enuncia que a utilização das TICs surge com um discurso de liberdade, uma vez que com o avanço da tecnologia é possível exercer o labor à distância, contudo, isto implica um controle pela conexão, que se alia às metas e objetivos de trabalho³⁴. Complementando tal exposição, Pinto elucida:

As novas tecnologias estão cada vez mais diluindo as fronteiras, rompendo as muralhas entre a vida profissional e pessoal, e contribuindo para a extensão significativa da jornada de trabalho, em desequilíbrio nefasto à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, compreendida a saúde (obviamente) de acordo com o conceito estabelecido pela OMS (Organização

³⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão dos Trabalhadores. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**. Lisboa, Ano IX – I da 4.ª Série, n. 2, p. 129-166, 2019. p. 144.

³¹ 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, v. 13, n. 205, p. 53-74, 2017. p. 57.

³² AMADO, João Leal. Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 52, p. 255-268, 2018. p. 260.

³³ *Ibid.*, p. 262.

³⁴ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e Dever à Desconexão: Disputas pelos Tempos de Trabalho e Não Trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, 2016. p. 71-72.

Mundial da Saúde), não apenas como ausência de doença ou enfermidade, mas como completo bem-estar físico, mental e social³⁵.

O direito ao não-trabalho, à desconexão, não é referido no sentido de não laborar, mas, sim, laborar menos, com o intuito de preservar a saúde e vida íntima do empregado, ainda que seja difícil discutir acerca do assunto na sociedade atual.

Segundo o relatório *Working from Home: From invisibility to decent work*, publicado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT:

Deve ser dada atenção à garantia de um tratamento igualitário entre os trabalhadores em domicílio e os trabalhadores presenciais, e diante dos riscos potenciais ao isolamento social, é necessário criar ações que diminuam os riscos psicossociais. A introdução no ordenamento jurídico de um "direito à desconexão" é vista como uma medida política importante para delimitar o tempo de trabalho e o respeito aos limites entre vida profissional e vida privada (tradução nossa)³⁶.

Consoante aos dados de pesquisa da Eurofound, com o crescimento exponencial do teletrabalho em razão da pandemia, alcançar um melhor equilíbrio entre as oportunidades e desafios do teletrabalho, baseado nas TICs, tornou-se mais relevante do que nunca. Nesta perspectiva, indaga-se se a legislação existente é adequada para lidar com os novos locais de trabalho³⁷.

Declaram a Organização Mundial da Saúde – OMS – e a OIT:

Uma análise recente sugere que a o uso do teletrabalho pode continuar a crescer; por exemplo, pesquisas realizadas durante 2020 indicam que 34% dos trabalhos nos Estados Unidos da América (EUA) poderiam ser realizados remotamente. Como o uso de teletrabalho tende a aumentar, é importante garantir que empregadores, governos e trabalhadores e seus representantes entendam como lidar com os potenciais impactos do teletrabalho na saúde

³⁵ PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019. p. 72-73.

³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home: From invisibility to decent work**. International Labour Office. Geneva: International Labour Organization, 2021. p. 13. Tradução nossa: "In particular, attention needs to be given to ensuring equal treatment between homeworkers and similar employees working on employers' premises. Given the potential risks of social isolation, it is necessary to develop specific actions that mitigate psychosocial risks. The introduction of a "right to disconnect" is an important policy measure to limit working time and ensure respect for the boundaries between work life and private life."

³⁷ EUROPEAN FOUNDATION. **Right to disconnect: Exploring company practices**. Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2021. p. 55.

de uma maneira que equilibre as necessidades dos trabalhadores e das organizações (tradução nossa)³⁸.

Destarte, o direito à desconexão tem se mostrado um importante aliado para as trabalhadoras e trabalhadores, zelando por suas garantias fundamentais, e a cada dia demonstrando, conforme casos análogos ao redor do mundo, como a construção de um direito à desconexão pode ser uma medida política benéfica diante das incertezas quanto a duração da jornada de teletrabalho.

2.3. Ordenamento jurídico brasileiro

No Brasil, como supramencionado, o Direito à Desconexão não é positivado, tendo como garantias fundamentais os arts. 6º e 7º da Constituição Federal. Todavia, ainda que de maneira parca, é possível encontrar a supracitada tutela na doutrina e jurisprudência brasileiras.

Conforme a decisão do TST:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. [...] Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Healthy and safe telework**: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021. p. 1. Tradução nossa: “A recent analysis suggests that the use of telework may continue to grow; for example, research conducted during 2020 indicates that 34% of jobs in the United States of America (USA) could plausibly be performed remotely. As the use of telework is likely to increase, it is important to ensure that employers, governments and workers and their representatives understand how to address the potential health impacts of telework in a manner that balances the needs of workers and organizations.”

empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa³⁹.

Conforme se denota da decisão acima, o TST entende que há a precarização dos direitos trabalhistas quanto à conexão pelos meios telemáticos de labor que excedam o expediente do empregado, caracterizando a violação ao Direito à Desconexão.

Embasando o posicionamento acima citado, a seguinte decisão admite que se houver como fiscalizar a jornada, ainda que de maneira indireta, exclui-se a hipótese do art. 62 da CLT:

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido⁴⁰.

Pode-se observar que com a fiscalização, ainda que de maneira indireta, a exclusão da incidência do art. 62 da CLT acarreta o estabelecimento da jornada de 8 horas diárias – ou 44 horas semanais –, bem como a admissibilidade do pagamento de horas extraordinárias.

Na mesma toada, o TRT da 15ª Região indica que se houver a aferição da duração da jornada de trabalho, é possível o enquadramento do teletrabalho em jornada extraordinária:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**: 2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Data de Julgamento: 26/06/2019. Data de Publicação: 27/10/2017.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Recurso de Revista**: 887-21.2014.5.12.0038. Relatora: Ministra Delaide Miranda Arantes. Data de Julgamento: 26/06/2019. Data de Publicação: 28/06/2019.

saber o horário de *logon* e *logoff* do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST⁴¹

Da mesma forma, o TRT da 2ª Região fundamenta que jornada de trabalho é todo o tempo que o trabalhador despende em função do empregador, sendo os meios telemáticos e informatizados um avanço tecnológico que não permite a ofensa aos direitos do empregado, ao contrário, permite o controle indireto da jornada de trabalho pelos sistemas tecnológicos:

[...] 2. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada “strictu sensu”); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada “lato sensu”) e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada “in itinere”). [...] Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistemas de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc⁴².

As decisões acima colacionadas demonstram que apesar de escasso, o Direito à Desconexão tem surgido como garantidor dos direitos trabalhistas, principalmente durante o momento pandêmico que acometeu o mundo.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 6ª Câmara. **Recurso Ordinário**: 00104458420155150042 0010445-84.2015.5.15.0042. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Data de Publicação: 21/05/2018.

⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. **Processo**: 1003299-97.2016.5.02.0204. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de Publicação: 05/08/2020.

Em que pese a doutrina tenha cada vez mais debatido sobre o tema, o instituto merece maior apreciação no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que as decisões sejam favoráveis.

Os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, cada vez mais têm suas garantias negligenciadas, seja em razão da flexibilização positivada através da Reforma Trabalhista, seja por conta da COVID-19. Por esta razão é preciso reforçar institutos que tutelem os empregados e impeçam o retrocesso das garantias trabalhistas conquistadas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pandemia da COVID-19, restou evidente que os meios de trabalho, bem como seus regimes, modificaram-se demonstrando agravante precarização das garantias trabalhistas.

Com a difusão do teletrabalho como medida de enfrentamento à virulência do SARS-CoV-2, a delimitação da vida laboral e da vida privada ficou prejudicada, vez que sem a previsão da duração da jornada de teletrabalho, momentos de lazer, descanso, interação social e pessoal foram suprimidos em detrimento do labor. Cumpre mencionar que a hiperconexão laboral também acarreta riscos à saúde física, psicológica, além dos riscos psicossociais.

Neste contexto, o Direito à Desconexão surge como um garantidor dos direitos sociais fundamentais dos teletrabalhadores e teletrabalhadoras, salvaguardando sua vida pessoal privada, bem como sua saúde.

Divergindo do argumento utilizado em muitos casos pelo poder patronal, é possível a aferição da duração da jornada de teletrabalho, ainda que de maneira indireta, através dos meios telemáticos como monitoramento de *login* e *logout*, câmeras, softwares, entre outros.

Cumpre ressaltar, que em 25 de março de 2022 entrou em vigor a MP 1.108/22, alterando algumas normas do teletrabalho, na intenção de cada vez mais regulamentar este instituto. Logo, não há fundamentação legítima que sustente a falta de controle da jornada laboral, acarretando extenuantes horas de trabalho, que excedem as 8 horas diárias ou 44 horas semanais garantidas na Constituição Federal.

Nesta toada, o ordenamento jurídico brasileiro, tem demonstrado seguir a tendência do Direito à Desconexão, ainda que este não esteja positivado. É possível observar a tutela à desconexão em decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores, bem como o debate doutrinário que tem surgido no Brasil e no mundo diante da pandemia da COVID-19.

Destarte, mostra-se cada vez mais relevante ampliar a discussão do Direito à Desconexão, apreciando seus benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras, suas hipóteses de incidência, e como trazer o referido Direito ao ordenamento jurídico brasileiro.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. Teletrabalho: O Trabalho a Distância e o Distanciamento do Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018.

AMADO, João Leal. Tempo de Trabalho e Tempo de Vida: Sobre o Direito à Desconexão Profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 52, p. 255-268, 2018.

BEDIN, Barbara. Direito à Desconexão do Trabalho Frente a Uma Sociedade Hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre, v. 4. n. 2. p. 18-39, 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 75-B.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. **Processo**: 1003299-97.2016.5.02.0204. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de Publicação: 05/08/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 6ª Câmara. **Recurso Ordinário**: 00104458420155150042 0010445-84.2015.5.15.0042. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Data de Publicação: 21/05/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Recurso de Revista**: 887-21.2014.5.12.0038. Relatora: Ministra Delaide Miranda Arantes. Data de Julgamento: 26/06/2019. Data de Publicação: 28/06/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**: 2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Data de Julgamento: 26/06/2019. Data de Publicação: 27/10/2017.

CALOU, Jéssica Porto Cavalcante Lima; FAÇANHA, Thiago Melo; GOMES, Roberta Calazans Menescal de Souza. A Relevância do Direito à Desconexão para a Preservação de Direitos Fundamentais no Teletrabalho. In: PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo; CATARINO, Elisângela Maura; RIBEIRO, Vagno Batista (Org.). **Novas Possibilidades Rumo ao Futuro das Ciências Humanas e Suas Tecnologias**. 1. ed. Ponta Grossa: Atena, p. 229-241, 2020.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador. In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rúben Miranda (Dir.). **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**. 1. ed. Portugal: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos; Espanha: Universidad Rey Juan Carlos, 2020.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da Tecnologia nas Relações Laborais: Da Urgente Necessidade de Regulamentação do Direito à Desconexão Digital**. Tese (Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho). Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2021.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Direito e Dever à Desconexão: Disputas pelos Tempos de Trabalho e Não Trabalho. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-85, 2016.

CARDOSO, Laís Vieira. Direito do Trabalho: Antes e Depois da Pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 23, n. 32, p. 297-309, 2020.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de Trabalho e Teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Org.). **Teletrabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, p. 21-31, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com Comentários à Lei n. 13.467/17**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

EUROPEAN FOUNDATION. **Right to disconnect**: Exploring company practices. Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2021.

GAURIAU, Roseane. Direito à Desconexão e Teletrabalho: Contribuição do Direito do Trabalho Francês. Estudo Comparado Franco-Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020.

GAURIAU, Roseane. Teletrabalho em Tempos de Covid-19: Estudo Comparado Franco-Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Florianópolis, v. 23, n. 32, p. 379-396, 2020.

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, v. 13, n. 205, p. 53-74, 2017.

HOFFMANN, Fernando. O Teletrabalho e a Nova Competência da Justiça do Trabalho: Um Desafio aos Direitos Material e Processual do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3. n. 33. p. 85-122, 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93893>>. Acesso em: 29 nov. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID19**. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MIZIARA, Raphael; UMBERTO, Antônio; COELHO, Fabiano; GASPAS, Danilo. **Medida Provisória nº 927 de 2020: Comentários Artigo por Artigo**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais Thomson Reuters, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Questões Sobre o Direito à Desconexão dos Trabalhadores. **Minerva**: Revista de Estudos Laborais. Lisboa, Ano IX – I da 4.^a Série, n. 2, p. 129-166, 2019.

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, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working from home**: From invisibility to decent work. International Labour Office. Geneva: International Labour Organization, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Healthy and safe telework**: technical brief. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

PESSOA, André Luís Torres; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à Luz da Medida Provisória 927 de 2020 (COVID-19)**: Um Breve Guia para Empresários, Trabalhadores e Profissionais. Revista dos Tribunais. São Paulo, n.1017, 2020.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2^a Região**. São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019.

ROCHA, Cháris Telles Martins da Rocha; AMADOR, Fernanda Spanier. **O Teletrabalho**: Conceituação e Questões para Análise. Cadernos EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 16. n. 1. p. 152-162, 2018.

SCALZILLI, Roberta. O Direito à Desconexão: Uma Análise Crítica do Instituto do Teletrabalho Brasileiro Frente ao Dano Existencial Como Consequência da Jornada Excessiva de Trabalho em Tempos de Pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região**. Belo Horizonte, ed. especial, t. 2, p. 643-664, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região**. Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

Contatos: mell.cardile@outlook.com e francesca.columbu@mackenzie.br.