

O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS OF THE IMPACTS OF TELEWORK ON WORKER HEALTH

Recebido em	01/06/2022
Aprovado em	09/06/2022

Yasmin Lago de Almeida¹
Yasmin Moraes Saavedra de Souza²
Vanessa Rocha Ferreira³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma análise crítica dos impactos que o teletrabalho ocasiona na saúde física e mental do trabalhador, destacando-se a importância do direito à desconexão. Por meio de um estudo teórico-normativo, examina-se a disposição legal do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Em seguida, analisa-se os impactos negativos que a sobrecarga e o excesso de trabalho trazem para o direito ao lazer e saúde psicossocial desses teletrabalhadores. Por último, defende-se a necessidade de regulamentação do direito à desconexão como direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, como uma forma de efetivar os direitos dos trabalhadores, principalmente ao direito à saúde.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito à desconexão; Tecnologias da Informação e Comunicação; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This article aims to make a critical analysis of the impacts that telework causes on the physical and mental health of the worker, highlighting the need for application of the institute of disconnection. Through a theoretical and normative study, it examines the legal provision of telework in the Brazilian legal system. Then, the effects that overtime, excessive workload, disregard for leisure time and social isolation have on the health of these teleworkers are questioned. Finally, it is defended the indispensability of regulating the right to disconnection as a fundamental right in the Brazilian legal system, as a way to enforce workers' rights, especially the right to health.

Keywords: Teleworking; Right to disconnect; Information and Communication Technology Worker's health.

¹ Graduanda de Bacharelado em Direito Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém-PA.

² Graduanda de Bacharelado em Direito Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém-PA.

³ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (USAL/ES). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Auditora do TCE-PA. E-mail: vanessarochaf@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Devido ao grande progresso das tecnologias de informação e comunicação (TICs), as relações de trabalho foram reestruturadas. O teletrabalho desponta, justamente, com a finalidade de modificar a concepção tradicional de trabalho existente no que concerne à inclusão de tecnologias para organizar a forma de trabalho, sendo caracterizado pela utilização acentuada das TICs na sua efetivação, possibilitando que o trabalho possa ser realizado fora das dependências das empresas e sem a regulamentação do controle da jornada de trabalho.

Nesse contexto, diante da necessidade de adaptar a legislação pátria à nova conjuntura mundial em que as relações laborais são cada vez mais flexibilizadas, e diante do fato da utilização do teletrabalho ter crescido exponencialmente nos últimos anos, a reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, incorporou na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) um capítulo para melhor regulamentar o teletrabalho.

Apesar da regulamentação, essa nova modalidade de trabalho levanta questionamentos no que tange à jornada de trabalho, uma vez que há uma progressiva exposição dos teletrabalhadores a sobrejornada, visto que de acordo com o disposto no artigo 62, III da CLT, o teletrabalho não está incluído no regime de controle de jornada.

Dessa forma, os teletrabalhadores são expostos a diversas situações prejudiciais tanto a sua saúde física quanto mental, tornando-se imprescindível que lhes seja assegurado, portanto, o seu direito à desconexão, ou seja, seu direito de se desconectar, de não trabalhar incessantemente e de poder gozar de momentos de lazer.

Nessa perspectiva, o presente trabalho se propõe a realizar um estudo teórico-normativo, que utiliza o método dedutivo e tem como objetivo analisar as questões supracitadas, visando o maior entendimento dos temas em discussão, tentando obter hipóteses que elucidem a seguinte problemática proposta: De que maneira a desregulamentação do direito à desconexão no teletrabalho impacta a saúde do teletrabalhador?

A técnica utilizada será a pesquisa bibliográfica, uma vez que a elaboração da argumentação ocorrerá por intermédio de bibliografia composta por livros, sites, periódicos, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado (GIL, 2002).

Para essa discussão, o presente artigo está estruturado em 5 itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo refere-se às modificações ocorridas nas relações de trabalho em detrimento do avanço tecnológico; o terceiro discorre a respeito de assuntos com relação ao teletrabalho, como as suas qualidades e como ele é regulamentado no ordenamento jurídico

brasileiro; o quarto tópico defende a necessidade de se resguardar o direito à desconexão. Por fim, o quinto e último item expõe as considerações finais da pesquisa.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O AVANÇO TECNOLÓGICO

Ao longo da história, o trabalho fez parte da composição de vida cotidiana dos seres humanos. Sua forma de apresentação tem se modificado de acordo com a transformação da forma de produção dos meios de trabalho, que se apresenta para o atendimento das demandas laborais de tempo e necessidades sociais.

As relações laborais sofreram drásticas transformações em decorrência da Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra na metade do século XVIII, e foi considerada como um momento de grande progresso tecnológico, que ocasionou mudanças na esfera econômica e social, modificando os meios de produção e as relações de trabalho ao redor do mundo, uma vez que transforma as formas de trabalho com a inserção de maquinário e automatismo, conforme nos aponta Rodrigues (2012).

A Revolução Industrial mudou os padrões de trabalho e produção. De modo que antes a produção estava ligada à terra, já que a maioria das pessoas viviam no campo. No entanto, essa situação se inverteu em virtude das crescentes transformações sociais e da urbanização das cidades ocasionadas pela industrialização, dando origem à classe operária (MIRANDA, 2012). Dessa maneira, o direito do trabalho surge em consequência de diversos fatores, como o descontentamento do proletariado com a exploração que sofria e a busca por uma harmonia entre capital e trabalho. Sobre isso, Calvo nos apresenta o seguinte:

[...] 3) A revolução industrial do século XIX é marco do direito trabalho devido à conjugação de diversos fatores:

- a. Fator Político: Estado liberal com aplicação do princípio do laissez-faire, laissez-passer, enfatizando a liberdade de contratar.
- b. Fator Social: Concentração do proletariado em centros industriais e nascentes exploração do trabalho, principalmente pelo emprego do trabalho de meia-força (mulheres e crianças)
- c. Fator econômico: Surgimento do capitalismo e do modelo de produção taylorista-fordista
- d. Fator ideológico: Ideologia de protesto e de contestação como marxismo por meio do manifesto comunista de 1848 e ideologia de pacificação social da doutrina social da igreja católica (grifos da autora) (2016, p.19).

Corroborando com as ideias dos supracitados autores, Barros expõe que o direito do trabalho surge como uma resposta política ao que mundo enfrentava em detrimento do capitalismo liberal, na tentativa de solucionar os danos sociais instaurados após a Revolução Industrial. Assim, o Direito Civil já não era mais capaz de solucionar problemas como a

utilização das “meias forças dóceis”, isto é, a utilização de mulheres e menores devido ao fato das máquinas possibilitaram a redução do esforço físico, ou ainda regulamentar os salários ínfimos, as jornadas desumanas e o esgotamento humano ocasionado pelos acidentes mecânicos de trabalho. Logo, nesse cenário revelou-se necessário a criação de uma legislação capaz de regulamentar tais relações (BARROS, 2017).

Barros (2017) ainda apresenta que o Estado precisou intervir com a criação de legislação própria preponderadamente imperativa, impassível de recusa pelas partes que pudesse intermediar as relações de trabalho de forma a dar um corpo legal que permita a criação de contratos de trabalho na relação empregador-empregado.

Em continuidade a esse processo, a Segunda Revolução Industrial surge marcada por outras inovações tecnológicas que aprimoraram as tecnologias desenvolvidas na Primeira. Nesse contexto foi priorizada a produção em larga escala, além disso, houve o investimento em novas áreas como a metalurgia e eletricidade, o emprego de novas matrizes de energia como o petróleo e como produto da indústria automobilística e bélica houve o desenvolvimento de linhas de produção automatizadas (BOETTCHER, 2015).

Nessa esteira, a Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científica, nas últimas décadas do século XX, possibilitou diversas inovações no campo da robótica, informática, transportes, telecomunicações, nanotecnologia, ocasionando uma transformação econômica, política e social, e principalmente, foi crucial para firmar a fase do capitalismo e da divisão internacional do trabalho. Logo, é dentro deste contexto que as relações de trabalho sofrem novas alterações (BOETTCHER, 2015).

Assim, a Revolução tecnológica e a globalização que geraram grandes avanços nas relações trabalhistas, ocasionando uma reestruturação tanto no processo produtivo quanto no modo em que essas relações são estabelecidas. Assim, o desenvolvimento tecnológico, decorrente deste fenômeno de comunicação global, tornou as antigas formas de emprego ultrapassadas, possibilitou a criação de novas categorias de execução de serviços e, principalmente, trouxe consigo a necessidade de conciliar o ambiente virtual com a sua regulamentação na seara laboral (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020).

A Revolução Tecnológica salientada pela revolução do século XIX impacta diretamente no modo vida do trabalhador, uma vez que requer a extinção de alguns trabalhos em detrimento da criação de novos ofícios, causando a obsolescência de algumas modalidades de trabalho, o que se reflete na forma das relações laborais e seus desdobramentos frente aos impasses regulamentares sobre os modelos de trabalho (GOMES, 2019).

Por conseguinte, este movimento histórico, introduziu novas formas de produção nas relações laborais por meio do desenvolvimento econômico e da tecnologia, assim, possibilitando uma maior flexibilização no mercado de trabalho e, conseqüentemente, modificando as convencionais relações trabalhistas, uma vez que se ampliou os meios e modos de produção e que ocasionou a criação de novos delineamentos da existência e do trabalho (OLIVEIRA; CHERES, 2020).

Dentro dessa nova configuração global, a flexibilização possibilitou um maior dinamismo. As atividades humanas ganham um novo arranjo na medida em que já não é necessária somente a presença física dos empregados em locais fixos para que possa ser realizado um controle efetivo e constante de suas atividades. Logo, esse dinamismo torna o trabalho muito mais desenvolvido e inovador para acompanhar o desenvolvimento tecnológico (GOMES, 2019).

É nesta perspectiva que o teletrabalho obtém espaço na sociedade, sendo considerado como uma opção moderna, eficiente e lucrativa para os empregadores, que oportuniza a realização do trabalho à distância, sem que se necessite realizar um controle de jornada, possibilitando o cumprimento do trabalho distante das dependências da empresa (OLIVEIRA; CHERES, 2020).

Nesse sentido, vale salientar que apesar dos benefícios decorrentes dessa modalidade de trabalho, como a liberdade de jornada, execução de tarefas fora das dependências da empresa, faz-se necessário ter uma Legislação Trabalhista que adeque o uso das novas tecnologias e proteja o trabalhador contra abusos e transgressões aos seus direitos, visando colocar a sua saúde e dignidade em primeiro lugar, sendo imprescindível haver um controle entre vida pessoal e profissional em um mundo que está sempre demasiadamente conectado (FERREIRA; ROCHA FERREIRA; 2020).

3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O teletrabalho foi incorporado ao direito brasileiro em um cenário de avanço tecnológico por meio do fomento de tecnologias da informação e comunicação, possibilitando a execução do trabalho a distância, sem a necessidade do empregado estar fisicamente nas dependências da empresa para a realização de suas atividades, tornando-se imprescindível para que os diversos setores da economia desenvolvam-se de forma a acompanhar o arranjo estabelecido pela globalização (GOMES, 2019).

Nesse sentido, Fincato (2019, p.62) nos apresenta:

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto.

Leite (2018) caracteriza o teletrabalho como uma forma de trabalho a distância o distinguindo do trabalho em domicílio, uma vez que ele não se restringe somente à possibilidade de sua realização em domicílio, sendo possível a sua prática em todo lugar, pois, o teletrabalho ocorre no meio virtual, logo, é situado no espaço, conforme tal definição tomada pelo direito trabalhista.

Assim, o teletrabalho deve ser considerado como uma forma de labor que retrata uma sociedade basicamente informatizada e comunicacional, resultante da Revolução Tecnológica que favorece o uso dos meios telemáticos para a realização das atividades laborais em oposição da locomoção entre o domicílio do trabalhador e o local fixo de atuação profissional (CALVO, 2016).

Nesse contexto, diante das necessidades de adaptar o ordenamento jurídico brasileiro à nova conjuntura que estava surgindo na sociedade, a Lei nº 12.551/11 que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para modificar seu *caput*, equiparou o trabalho presencial ao realizado a distância e introduziu o parágrafo único em que confere aos recursos telemáticos e informatizados eficiência correspondente aos presenciais, dispondo da seguinte forma:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011, p. 15.)

Nota-se que o dispositivo supracitado, traz consigo uma mudança, tornando insignificante o local em que o trabalho será prestado, bastando que estejam presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação para que seja caracterizada a relação de emprego (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Diante da necessidade de adequar o surgimento dessa nova modalidade de trabalho a distância, tornou-se necessário a sua regulamentação pelo poder legislativo para garantir segurança jurídica em virtude da conseqüente modernização do trabalho e das crescentes ações que chegavam ao poder judiciário a respeito do trabalho descentralizado. Logo, em razão da crescente utilização do teletrabalho no país, a reforma trabalhista, por meio da Lei

13.467/17, inclui uma regulamentação sobre essa nova forma de labor, sob o argumento dos legisladores de ser benéfica pelo fato de garantir direitos para empregadores e empregados (GOMES, 2019).

Nesse sentido, a nova legislação acrescentou um capítulo somente para tratar do teletrabalho, precisamente em seus artigos 75-A a 75- B da CLT, que apresenta a definição do teletrabalho, além de expor as consequências contratuais resultantes da sua aplicação, como também, versa tanto sobre os direitos e obrigações dos teletrabalhadores, quanto dos empregadores. No art. 75-B o teletrabalho é definido como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Por conseguinte, a Lei incluiu o teletrabalho no artigo 62 da CLT a partir do seu inciso III, excluindo a modalidade do regime de fixação de jornada de trabalho, frente à impossibilidade de controle de jornada, assim, os empregados que laboram na modalidade do teletrabalho não possuem acesso a diversos direitos como à hora extra, adicional noturno, horas por supressão de intervalo, uma vez que o legislador entende não caber essa regulamentação no caso do teletrabalho (FREITAS; PARMEGIANE, 2021).

Infere-se que no regime jurídico celetista há uma total inadequação do artigo 62, III da CLT, com a realidade social e tecnológica que se vive atualmente, há uma profunda falta de correspondência com o presente, desrespeitando diversos direitos fundamentais elencados na constituição brasileira, como o descanso, o lazer, a sadia qualidade de vida no ambiente laboral (MELO; RODRIGUES, 2018).

Assim, a principal justificativa para que o teletrabalhador não se enquadre na possibilidade de controle de jornada de trabalho, surge por meio do pretexto de que empregador possuiria dificuldade de fiscalizar o trabalho do empregado quando realizado em seu domicílio, já que, seria desempenhado remotamente longe das dependências da empresa (COSTA, 2020).

Ocorre que na prática, é exequível que o empregador faça o monitoramento dos serviços cumpridos por seus empregados, visto que a telemática possibilita a análise da produtividade e da produção, a execução de serviços, a expedição de relatórios, controle de entrada e saída de informações, horários de uso e conexão aos programas e sistemas (OLIVEIRA NETO, 2018).

No que concerne aos danos ocasionados pela falta de regulamentação da jornada de trabalho o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiu da seguinte maneira:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIOS DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do WhatsApp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” - pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas as provas dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido”. (RR-10377-55.2017.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/10/2018). (grifou-se) (TST, 2018, online).

Isto posto, novos instrumentos legais são criados para poder atender a demanda dessa nova forma de trabalho. A medida provisória Nº 1.108 de 25 de março de 2022, publicada no dia 28 março, altera a regulamentação do trabalho remoto devido à emergência de saúde pública que o país enfrenta.

Diante da pandemia do covid-19, uma infecção respiratória causada pelo vírus SARS-CoV-2 de alta transmissão, onde os indivíduos se viram obrigados a se manter em isolamento social, assim o teletrabalho foi designado como alternativa para suprir tal adversidade. Nesse sentido, se fez necessário modificações na regulamentação do teletrabalho inserida pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), a medida provisória 1.108/22 foi publicada com intuito de aprimorar os direitos trabalhistas e dar mais segurança jurídica aos teletrabalhadores (Governo Federal, 2021).

O texto original do art. 62, III da CLT, excluía todos os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada, no entanto, com a nova redação dada pela medida provisória ao art. 62, III da CLT, somente os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa estão excluídos do regime legal de jornada.

Do mesmo modo, é possível perceber que o regulamento trabalhista demanda de atualizações quanto ao regime de teletrabalho, tendo em vista que esses empregados não tinham seus direitos resguardados quanto à jornada de trabalho, vindo a ser protegido pela nova MP 1.108 em razão da calamidade pública instaurada pela pandemia do Covid-19.

Dessarte, a maior contradição produzida pela Lei nº 13.467/17, a chamada reforma trabalhista, em relação ao teletrabalho se encontra justamente no fato de não haver regulamentação da jornada de trabalho, podendo causar à saúde e a segurança dos trabalhadores que laboram nessa modalidade causando diversos danos, como por exemplo, o

dano existencial, atingindo diretamente a qualidade de vida desses trabalhadores, dificultando ou até mesmo impossibilitando a execução de atividades cotidianas no campo pessoal, profissional e social.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A tecnologia tornou-se parte da vida dos indivíduos do século XXI, os meios de comunicação se abrangeram significativamente criando desta forma uma “aproximação” virtual, e facilidade na intercomunicação. Na medida que a tecnologia informacional cresceu, muito se questionou se o trabalho humano seria substituído pelas novas tecnologias, no entanto, o que foi perceptível é a intensificação do trabalho (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

A massificação das tecnologias de informação e comunicação, acarretaram aproximação do empregador com o empregado, e permitiram que o controle se acentuasse no ambiente laboral. Por conseguinte, com a introdução do teletrabalho como nova modalidade laboral, pactuado no art. 75-B da lei 13.467/17, é fundamental atentar-se aos trabalhadores nesta categoria, visto que agora laboram fora da empresa e realizam seu ofício em qualquer ambiente, podendo ser facilmente infringidos seus direitos preservados na Carta Magna com a vasta utilização das tecnologias da informação e da comunicação (TICs).

O direito à desconexão surge como fundamento basilar nessa modalidade recorrente de trabalho, trata-se de um direito que ampara o descanso, à incolumidade psíquica, o lazer resguardado constitucionalmente, sem interferências externas do empregador. Além disso, está estritamente ligado aos direitos fundamentais referente à proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador, especialmente como meio de delimitar a jornada de trabalho e o direito ao descanso (ALVES; PINTO; PINTO, 2017).

Desse modo, o direito à desconexão se qualifica com o preceito de demarcar a jornada de trabalho, limitando o exercício de suas atividades somente durante seu horário de trabalho, e não permitindo que o empregado pratique seu labor de forma ininterrupta, sem o cumprimento dos horários de descansos obrigatórios, carecendo se desconectar das atribuições de seu trabalho (FREITAS, 2021).

Nesse sentido, exemplifica Maior (2003a, p.17):

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação. Plena do trabalho. Fazer refeições ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja

acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

Logo, o autor elenca os atos que caracterizam a desconexão do trabalho, ressaltando o maior lesado na relação empregatícia. Diante disto, o direito à desconexão surge como recurso indispensável à proteção dos direitos de descanso e incolumidade física e psíquica do empregado. Por meio dele é possível a desvinculação do trabalhador com seu superior hierárquico, quando for exercer seu horário de descanso sem que haja importunações externas referente ao labor exercido.

Contudo, o direito à desconexão ainda não é previsto expressamente no ordenamento jurídico, todavia a violação desse direito está sendo confrontada nas instâncias superiores. De acordo com Ferreira; Rocha e Ferreira (2020) o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sua 7ª turma, julgou um Agravo de Instrumento em sede de Recurso de Revista, nº 2058-43.2012.5.02.0464, a colenda turma por unanimidade destituiu o agravo interposto, reconhecendo o direito do empregado da empresa reclamada, para obter indenização por ofensa ao direito à desconexão.

Outrossim, o ministro relator Brandão assegurou que o devido avanço tecnológico e o aprimoramento dos meios de comunicação devem servir para melhoria da relação de trabalho, jamais para escravizar o trabalhador.

Segue trecho do julgado:

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 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** (grifos no original) (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017). (BRASIL, 2017, online)

Dessa forma, a decisão tomada pelo TST, reforça a ideia do direito à desconexão como um direito fundamental, tendo em vista que o elo mais frágil da relação trabalhista, terá seu direito delimitado para usufruto do lazer e descanso, após o término de sua jornada de trabalho. Ademais, o ministro relator, assinalou que a jornada excessiva de trabalho é

prejudicial, visto que é uma das razões para o aparecimento de doenças ocupacionais, como depressão, ansiedade e a própria síndrome de *Burnout*, altamente discutida nas doutrinas e tribunais.

Para Maior (2003b *apud* FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020, p. 455) “defende que o direito à desconexão está diretamente relacionado com os direitos fundamentais do trabalhador, consagrados especificamente no artigo 7º da CF/88 e denota uma preocupação do legislador em resguardar a higidez física e psíquica do trabalhador”.

Por isso, o direito à desconexão visa garantir a demarcação do cumprimento da jornada de trabalho não adentrando ao direito do descanso, resguardando o art. 66 da Consolidação das Leis Trabalhistas, em que o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, denominado horas inter jornada.

No entanto, percebe-se por meio de uma pesquisa realizada em 2020 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da qual foi possível analisar que grande parte dos trabalhadores praticam atividades do teletrabalho em momentos de descanso. Assim, foi exequível inferir dos entrevistados que cerca de 50% dessas pessoas já realizaram funções do teletrabalho aos sábados, 37% aos domingos e que 61% já trabalharam em um feriado (IBGE, 2020).

Dessa maneira, o teletrabalhador acaba sendo exposto a uma sobrejornada que poderia ser evitada caso a Legislação Brasileira não tivesse incluído o teletrabalho no artigo 62, III da CLT, que exclui a modalidade do regime de fixação de jornada de trabalho, deixando os teletrabalhadores sujeitos a condições danosas à sua saúde física e mental

Nesse contexto, uma patologia muito presente atualmente resultante do excesso de trabalho que atinge os teletrabalhadores é a síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional que causa no trabalhador danos de natureza pessoal, como depressão e exaustão, tanto física quanto mental, com ausência de energia e falta de prazer no ambiente de trabalho, estresse somático, levando o trabalhador quadros de isolamento social e condutas negativas no que tange a vida em sociedade (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Por conseguinte, o trabalho remoto vem favorecendo o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, em razão desses trabalhadores não possuírem uma jornada de trabalho determinada ou pré-estabelecida, com início e fim homogêneos do trabalho, fazendo com que esses indivíduos vivam apenas para o trabalho. Além disso, a solidão em razão da falta de relacionamento interpessoal é extremamente danosa tanto para o crescimento profissional quanto para saúde mental desses teletrabalhadores (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

De acordo com essa linha de raciocínio, Antunes (2020) relata que é utópico confiar que o teletrabalho trouxe mais benefícios do que malefícios aos trabalhadores, considerando o isolamento social, a dupla jornada, o adoecimento e as progressivas subtrações da proteção trabalhista. Em conformidade, foi desenvolvido um estudo pela *European Journal Of Environment and Public Health*, certificou-se dos malefícios que o teletrabalho causa à saúde, dentro os quais a má postura, dores na região lombar, lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbio osteomusculares devidos horas contínuas de trabalho, sem pausa para intervalo (BUONPRISCO; RICCI; PERRI; DE SIO, 2021).

Essas doenças são apenas alguns dos danos à saúde do trabalhador submetido ao excesso de jornada, não obstante a legislação trabalhista ao invés de resguardar os trabalhadores de tais doenças ocupacionais, se despe da responsabilidade e afirma que único dever é realizar orientações de forma ostensiva do modo que o trabalho deve ser executado. Tal desregulamentação abrange um contexto de retirada de direitos sociais e predispõe a precarização da mão de obra, ainda transfere ao trabalhador o encargo de assinar termo de responsabilidade, e dessa forma a empresa se eximir da responsabilidade em relação à saúde e segurança do empregado (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

Portanto, o direito à desconexão é primordial para salvaguardar a saúde dos teletrabalhadores, uma vez que, o maior fundamento constitucional do direito a não trabalhar, ou seja, o descanso, trata-se do direito à saúde, ao lazer, especificado no art. 6º da Carta Magna Brasileira, direitos fundamentais que visa garantir uma vida íntegra e um trabalho decente aos trabalhadores (FREITAS, 2021).

Outrossim, o reconhecimento do direito à desconexão traz à tona a precaução com as condições de trabalho, não somente quanto à jornada de trabalho exercida devidamente nos horários fixados, mas também quanto sua efetiva aplicação na modalidade teletrabalho.

Sob o mesmo ponto de vista, Ferreira e Santana (2020) descrevem ainda que o empregado finalize sua jornada laboral pactuada, várias vezes, ele permanece conectado ao seu meio ambiente do trabalho, uma vez que deveria gozar de seus outros direitos fundamentais e elaborar seu projeto de vida.

Por outro ângulo, o empregador não dispõe da vigilância física do seu funcionário em relação ao desempenho do seu ofício, diferente dos empregados que laboram no ambiente físico, contudo é passível de ocorrer novas variedades de assédio, tal como o monitoramento a distância no tocante a conexão do empregado (FERREIRA; SANTANA, 2020).

Nessa perspectiva, Maior (2003b) expõe que no parágrafo único do art. 3º da CLT, prevê que não haverá distinções mediante à espécie de emprego, a condição do trabalhador,

muito menos entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Desse modo, o empregado em regime de teletrabalho deve gozar do seu descanso, assim como o empregado atuante no espaço físico da empresa. Tendo em vista, justamente a facilidade da comunicabilidade na modalidade teletrabalho que afasta o genuíno repouso resguardado.

Nesse diapasão, levanta-se a ideia da normatização do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em consideração que outros países perceberam a necessidade da aplicabilidade desse direito que é condigno aos trabalhadores. Seguindo esse preceito é inquestionável que a França é um dos berços da democracia, nascida da Revolução Francesa, caracterizada por ser o fim do absolutismo no país, teve forte revolta popular contra a burguesia, uma vez que o país vivenciava uma crise econômica precária.

Diante disso, a França possui um grande apreço pelas lutas por direitos, ela inaugurou o processo que levou à universalização dos direitos sociais e das liberdades sociais. Logo, os primeiros marcos sobre a possibilidade do reconhecimento do direito à desconexão do trabalhador ocorreram no país.

Ray foi um dos pioneiros acerca de se resguardar o direito à desconexão, o jurista mobilizou uma grande campanha para decretar a lei na França, onde dava indícios sobre a matéria em sua jurisprudência. Para Ray (2002) essa lei retrata especialmente o direito de se desconectar, concedendo um verdadeiro descanso justo e eficaz para o trabalhador, para que assim possa concretizar seus outros direitos. Ademais, salientou os impactos nocivos de se conectar fora do horário de trabalho, impactando a vida social e familiar do trabalhador.

Nesse ponto de vista, um estudo elaborado pelo Centro de Pesquisa e Estudo para Observação da Vida na França verificou a consequência da constante conexão do trabalhador aos equipamentos eletrônicos utilizados para fins do trabalho (computadores, celulares, telefone e etc.), por sua vez, o estudo conclui que houve um crescimento exponencial da utilização das tecnologias de informação e comunicação em horários que servem para lazer e descanso, com abordagem para consultas relacionadas ao ofício (CREDOC, 2013).

Por esse motivo o direito francês, ainda que de forma abrangente, regulamentou através da Lei nº 2016-1088, o direito à desconexão, conhecida por “El Khomri” a Ministra do Trabalho El Khomri, deu o pontapé inicial para regulamentação do direito à desconexão no ordenamento francês. Logo, transformou o art. L2242-8 do Código do Trabalho, para exigir o uso razoável das ferramentas de comunicação para exercício do direito à desconexão do trabalhador (FERREIRA; SANTANA, 2020).

Destarte, foi estabelecido dia 8 de agosto de 2016, pela lei nomeada de “Lei do Trabalho” o direito de desconexão, que está em vigor desde janeiro de 2017. Todavia, em 24

de dezembro de 2019, houve atualizações por meio da Lei 2019-1428, prevista em tradução livre, no seu art. 7º da República Francesa.⁴

Dessa forma, percebe-se a preocupação que o direito francês teve quanto a prática reiterada da hiperconexão do teletrabalhador, e a busca para satisfazer tal adversidade. No cenário do Brasil, mesmo que a jurisprudência brasileira já aplique sentenças a favor da desconexão no ambiente laboral, contudo esse direito ainda não é protegido no ordenamento jurídico. Por isso, há necessidade da busca por uma norma efetiva de desconexão que respalde os indivíduos das violações de seus direitos trabalhistas.

Por todo o exposto, faz-se necessário na atual conjuntura da sociedade brasileira, ter um olhar minucioso quanto às delimitações do direito à desconexão do trabalhador que labora na modalidade de teletrabalho, pois, com a garantia do mesmo, o trabalhador não ficará à disposição do empregador ininterruptamente, sendo assegurado seu direito ao lazer, descanso, e ao ócio, inclusive de se desconectar de todas as tecnologias de comunicação que facilitem seu diálogo com o empregador, a fim de preservar a sua saúde física e mental.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o estudo, constata-se que a Revolução Tecnológica, por meio da Globalização, foi um fator de grande importância para a inserção do teletrabalho nas relações trabalhistas, tendo-se em vista interação entre as nações e a transformações dos mercados, que se tornaram ainda mais competitivos.

Essa nova modalidade de trabalho apresenta diversas questões divergentes, contrapondo o compromisso de um futuro mais benéfico e flexível para os trabalhadores com um cenário preocupante no que concerne aos impactos das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) à saúde física e mental dos teletrabalhadores.

As vantagens proporcionadas pelo teletrabalho à vida dos trabalhadores são de fato inegáveis, na medida em que possibilitam que esses indivíduos realizem suas atividades em qualquer lugar, sem que seja necessário seu deslocamento até a empresa, permitindo que eles gozem de mais tempo familiar. Entretanto, apesar dos benefícios que essa modalidade de

⁴ Os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desconexão e o estabelecimento pela empresa de mecanismos que regulam a utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o cumprimento dos períodos de descanso e licença, bem como da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deve elaborar um estatuto, ouvido o conselho social e econômico. Esta norma define as modalidades de exercício do direito à desconexão e prevê ainda a implementação, por parte dos colaboradores e dos quadros de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização racional de ferramentas digitais. (*RÉPUBLIQUE FRANÇAISE*, 2019)

prestação de serviço gera, é essencial analisar se as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho não estão sendo desrespeitadas.

Em sendo assim, como apresentado no presente trabalho, inúmeras doenças ocupacionais e mentais estão associadas ao teletrabalho, em razão da sobrecarga e do isolamento social que são bastante perceptíveis nessa modalidade de trabalho. Dessa forma, os trabalhadores ficam sujeitos a problemas referentes à má postura, movimento repetitivo e longas jornadas de trabalho na frente de computadores e celulares, tais como doenças oculares, distúrbios osteomusculares em virtude de horas contínuas de trabalho, sem pausa para intervalo são alguns dos malefícios que o teletrabalho pode causar a saúde do trabalhador.

De acordo com o que já foi mencionado nesse estudo, os motivos que levam os teletrabalhadores ao adoecimento não se restringem apenas em questões físicas, a jornada de trabalho com a falta de socialização em grupo, bem como o desmembramento da esfera do trabalho com a esfera familiar, oferece razões para o surgimento de doenças psicológicas.

Ademais, o excesso de laboração dos teletrabalhadores prejudica a saúde mental, tendo em vista que a hiperconexão laboral promove um impacto no que diz respeito à falta de tempo para a realização de projetos e aspirações de vida do trabalhador, possibilitando o surgimento de doenças como a síndrome de *burnout*, ansiedade e depressão.

Destarte, perante a intensidade do regime de teletrabalho, faz-se substancial a criação de instrumentos que impeçam o declínio da saúde do teletrabalhador e que sejam propostos a preservar o seu direito fundamental à saúde previsto constitucionalmente.

Neste cenário, o direito à desconexão expressa-se como direito fundamental, primordial para efetivação de uma vida digna, posto que este demarca a jornada de trabalho, limita o exercício da sua atividade somente ao seu período de trabalho, permite que o trabalhador não pratique seu labor de forma ininterrupta e resguarda seu descanso sem importunações vinda das tecnologias de informação e comunicação. Sendo assim, cabe ao Estado regulamentar a matéria, e inspecionar a execução das normas já vigentes no ordenamento jurídico, principalmente quanto aos intervalos inter e intrajornada e a duração do tempo da jornada de trabalho, visando cumprir a norma legal instituída.

Isto posto, embora exista regulamentação legislativa para o uso do teletrabalho, é preciso que o direito à desconexão dos teletrabalhadores seja tutelado, uma vez que a efetivação deste direito permite que o trabalhador usufrua de outros direitos fundamentais, tais como o próprio direito ao lazer, consagrado na Constituição Federativa do Brasil como um direito social.

Por fim, é imprescindível o respeito ao horário de trabalho, visto que uma jornada de trabalho previamente pactuada, garante ao teletrabalhador a proteção à sua dignidade, uma vez que possibilita a confraternização familiar e social, e a necessária prevenção da saúde física e mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Bianca Hagemann Behling; PINTO, Gabriela Rousani; PINTO, Michele Machado. **Direito à desconexão como proteção ao trabalhador brasileiro**. Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede, Santa Maria, p. 1-15, 8 nov. 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15 mai. 2022

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art.6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e direitos. Brasília: Diário Oficial da União, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 12 mai. 2022.

BOETTCHER, M. Revolução Industrial - Um pouco da História da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. **LinkedIn**. 26 nov. 2015. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>. Acesso em: 01 mai. 2022.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. **European Journal of Environment and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acesso em: 22 de mai. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Revista PSICO**. Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008, p. 154. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461/3035>. Acesso em: 22 mai. 2022.

COSTA, Jeane Cristina. A exclusão do teletrabalhador do controle de jornada de trabalho à luz da lei nº 13.467/2017. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, Minas Gerais, v. 8, n. 11,

p. 12-30, 05 nov. 2020. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/download/2231/1383>. Acesso em: 15 maio 2022.

CREDOC. La diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la So-ciété française. Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC), 2013. Disponível em: <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R297.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2022.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 12 mai. 2022

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Florianópolis, v. 7, n. 1, p. 24-43, 28 jul. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. Direito à desconexão e o dano existencial: A importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Direitos Sociais e Políticas Públicas**, São Paulo, v. 2, n. 8, p. 439-471, 09 jun. 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. **Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito PPGDir/UFRGS**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 172-195, 23 ago. 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v.8, n.75, p.58-72, fev. 2019.

FREITAS, Juliana Santos. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n 1, 2021. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 02 mai. 2022.

FREITAS, Vania Vieira de; PARMEGIANE, Daniele. O teletrabalho após a lei 13.467/2017 e os riscos de dano existencial por violação ao direito à desconexão. **Revista Jurídica Luso-brasileira (RJLB)**, ano 7, nº1, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/1/2021_01_1335_1353.pdf. Acesso em: 15 mai. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Laís Edinaura Vieira. **Direito à desconexão: uma análise de sua efetivação frente aos danos existenciais causados pelo teletrabalho**. Repositório institucional da UFPB, João Pessoa, 1-53, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16247>. Acesso em: 22 mai.2022

GOVERNO FEDERAL. **O que é o Covid-19?** 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 28 maio 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho em tempos de pandemia – avaliação dos impactos para os trabalhadores**. 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 22 mai.2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 1-21, jun. 2003a. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 abr. 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, dez. 2003b. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_d.ireito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 abril. 2022.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. Manual do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. **Revista Direito, Justiça e Cidadania**. São Paulo, v. 3, nº. 1, p. 1-24, 2012. Disponível em: <https://www.google.com/url?q=http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf&sa=D&source=docs&ust=1650811005620337&usg=AOvVaw0kriVJHTyeGDc1aaGuA-zt..> Acesso em 24 abril. 2022.

OLIVEIRA, Bianca Isadora Ferreira; CHERES, José Eduardo Cardoso. O Teletrabalho e a Flexibilização da Jornada nas Relações de Trabalho. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**. Ipatinga, MG, v.1, n. 3, p. 1-44, 2020. Disponível em: <http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/view/388/pdf>. Acesso: 15 mai. 2022

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

RAY, Jean-Emmanuel. *De la sub/ordination à la sub/organisation*. Paris: Droit Social, 2002a.

REPUBLIQUE FRANÇAISE. *Article L2242-17 du Code du travail, modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 82 (V)*. Paris: Assemblée nationale, 2019. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Acesso em: 15 mai. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 15 abril. 2022.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10377-55.2017.5.03.0186**.

Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de outubro de 2018. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9948f94dd16edbc50e5c927f449ce2e4>. Acesso em: 15 mai. 2022.