

# O IMPACTO DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: DESAFIOS DA ADEQUAÇÃO NORMATIVA AO TELETRABALHO

Saulo Nunes de Carvalho Almeida<sup>1</sup>

Thiago Heinrich Oliveira Dias<sup>2</sup>

Resumo: O presente trabalho acadêmico buscou investigar como a pandemia da Covid-19 afetou o direito trabalhista brasileiro e as relações trabalhistas, bem como o teletrabalho e o *home office* que foram desempenhados nesse período, além de analisar as repercussões dessas modalidades para o empregado moderno. O número de desemprego durante o período compreendido pela Covid-19 aumentou vertiginosamente, em virtude do fechamento de muitas empresas. Os empregadores que não encerraram suas atividades passaram a desenvolvê-las majoritariamente por meio do *home office*, trabalho exclusivamente desempenhado na casa do trabalhador por meios telemáticos. Neste aspecto, a CLT aborda tão somente o teletrabalho não abarcando nenhuma outra modalidade. Durante o *home office* imposto, muitas problemáticas da legislação brasileira vieram à tona, como a sinteticidade da norma, a ausência de jornada máxima de trabalho para o teletrabalhador e a fragilidade em garantir a saúde e segurança do empregado mesmo em teletrabalho ou *home office*, demonstrando a insegurança jurídica que o empregado moderno suporta no Brasil. Intervenções como o direito a desconexão digital foram abordadas, bem como demonstrada a

---

<sup>1</sup>\* Doutor e Mestre em Direito Constitucional nas Relações Privadas pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Pós-Doutor em Direito pela UNIFOR. Pós-Doutor em Direito pela UNICAP. Professor Universitário na Unifanor/Wyden e Unicatólica de Quixadá/CE.

<sup>2</sup>\* Bacharel em Direito pela Unifanor/Wyden. Advogado.

importância de sua positivação. Como metodologia foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental acerca de artigos, monografias, teses de doutorado, teses de mestrado, legislação nacional e internacional. Ao fim deste trabalho, concluiu-se que a legislação trabalhista brasileira acerca do teletrabalho e *home office* é repleta de lacunas e necessita de regulamentação adequada a fim de preservar as relações trabalhistas que foram fundadas nestas modalidades, de modo que jornadas de trabalho definidas, saúde e segurança no trabalho e a desconexão digital do empregado sejam regulamentadas, a fim de preservar sadio o meio ambiente laboral.

Palavras-Chave: Teletrabalho; *Home office*; Direito à desconexão; Saúde e Segurança no Trabalho.

## THE IMPACT OF COVID-19 ON LABOR RELATIONS: CHALLENGES OF NORMATIVE ADEQUACY FOR TELEWORK

Abstract: This academic paper sought to investigate how the Covid-19 pandemic affected Brazilian labor legislation and labor relations, as well as teleworking and home office that were performed in this period, and to analyze the repercussions of these modalities for the modern employee. The unemployment rate during the period covered by Covid-19 increased vertiginously, due to the closure of many companies. The companies that did not close down their activities began to develop them mostly through home office, work performed exclusively in the worker's home by telematic resources. In this aspect, the Consolidation of Labor Laws deals only with teleworking, not covering any other modality. During the imposed home office, many problems of the Brazilian legislation came to light, such as the synthesis of the norm, the absence of a maximum work day for the teleworker and the fragility to guarantee the

employee's health and safety even in telework or home office, demonstrating the legal insecurity that the modern employee endures in Brazil. Interventions such as the right to digital disconnection were addressed, as well as demonstrating the importance of its positivization. The methodology used included bibliographic and documentary research on articles, monographs, doctoral theses, master's theses, and national and international legislation. At the end of this work, it was concluded that the Brazilian labor legislation about telework and home office is full of lacunae and needs proper regulation in order to preserve the labor relations that were founded in these modalities, so that defined working hours, health and safety at work and the employee's digital disconnection are regulated in order to preserve the healthy working environment.

Keywords: Teleworking; Home office; Right of disconnection; Safety and health at work.

## INTRODUÇÃO



COVID-19 surpreendeu a humanidade com o surto pandêmico que teve início em 2019 causada pelo vírus Sars-CoV-2. Extremamente contagioso, o vírus acometeu mais de 12,8 milhões de vítimas no Brasil, levando milhares a óbito. Diante da terrível realidade, relações interpessoais foram completamente modificadas, com as relações trabalhistas não foi diferente.

Uma das alterações da Reforma trabalhista, lei 13.467 de 2017, foi a inclusão da disciplina do teletrabalho na CLT, considerando como tal a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Não obstante a

regulamentação prévia ao período de grande adoção, pandemia, as normas foram legisladas eivadas de sinteticidade, não amparando situações que poderiam ser suportadas nas relações trabalhistas desta modalidade.

Nesse teor, o teletrabalho tornou-se a opção adotada com intuito de evitar a paralisação total de muitas empresas durante os isolamentos sociais impostos, bem como a conter o crescimento da curva de contágio da COVID-19. Ocorre que tal alternativa se torna controversa para o trabalhador.

Justifica o presente estudo acadêmico em comento a iminente ameaça que o teletrabalho regulado no Brasil faz aos direitos outrora conquistados, visto que sua regulamentação ofende até mesmo a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, garantida na Constituição Federal, bem como da margem a diversas interpretações relativas a saúde e segurança no trabalho e aquisição de infraestrutura. Como problemática, ressalta-se os perigos que estas lacunas na legislação podem eventualmente causar o empregado moderno. No que se refere a segurança do trabalho, é importante avaliar a responsabilidade do empregador na aquisição de materiais para a realização do teletrabalho e *home office*, bem como quais medidas devam ser adotadas pelos empregados a fim de evitar doenças decorrentes destas modalidades, sejam físicas ou psíquicas.

O objetivo desta pesquisa é debater a crescente adoção do teletrabalho como alternativa imediata diante do surto pandêmico da Covid-19, bem como indicar e criticar as incongruências normativas e omissões no que diz respeito ao teletrabalho e *home office* por parte das Consolidações das Leis Trabalhistas. Desse ponto, busca analisar a necessidade de uma nova regulamentação acerca do tema, a fim de proteger a saúde laboral e segurança mental do teletrabalhador e *home officer*.

Neste trabalho a metodologia utilizada será estudo descritivo-analítico, do tipo bibliográfica, documental e quantitativa estruturada sobre a análise de artigos especializados,

monografias, teses de mestrado, teses de doutorado, legislação nacional, legislação internacional, bem como projetos de leis que foram elaborados buscando sanar as problemáticas mencionadas.

Ante o exposto, é importante analisar questões jurídicas relevantes que cercam o teletrabalho e o *home office* regulados no Brasil, bem como a capacidade da legislação brasileira de coibir abusos contra o empregado. É inegável que as relações trabalhistas devem evoluir e conseqüentemente se modernizar, no entanto, o empregado moderno necessita de meios adequados e salubres para que possa acompanhar essa modernização.

## 1. PERQUIRIÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DO TELETRABALHO

A revolução industrial foi marcada pelos conjuntos de transformações técnicas, sociais e econômicas que passaram a surgir com a sociedade industrial, no século XVIII e XIX, com início na Inglaterra. Este período foi marcado pelo avanço do liberalismo, com as leis do mercado ditando as regras, valendo então a plena autonomia das partes. Nesse teor, o direito trabalhista surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, no qual os empregados eram submetidos a jornadas extenuantes, salários irrisórios e sem condições salubres para o desempenho das funções (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 66-69).

Em contrapartida, atualmente há uma gama de direitos a serem respeitos e garantidos a classe trabalhadora, muitos positivados na nossa Constituição Federal em seu art. 7º, como: jornada de trabalho definida de no máximo 8 horas diárias; garantia de horas extras; direito a um ambiente salubre; normas de segurança no trabalho; bem como, uma remuneração mínima que garante ao empregado dignidade para viver.

Nesse sentido, as inovações tecnológicas impactam diretamente nas relações trabalhistas, outrora os códigos

trabalhistas tiveram que se atualizar a novas formas de trabalhos, como no capítulo I, do título III, que dispõe acerca de condições especiais de trabalho, a exemplo dos bancários, que tem duração do labor reduzida, conforme o art. 224, da CLT.<sup>3</sup>

Com o advento do teletrabalho e *home office* não foi diferente, mesmo que não sejam inovações, na legislação trabalhista brasileira ainda há muitas lacunas a serem regulamentadas acerca das modalidades, de modo que o teletrabalhador e *home officer* não pode ficar desamparado frente ao empregador, que como analisado anteriormente, foi favorecido na regulamentação da modalidade do teletrabalho no Brasil. Para isso, é necessário valer-se do princípio da realidade fática para pleitear a adequação dos direitos dos trabalhadores as situações fáticas já suportadas por eles.

Na prática trabalhista é necessário valer-se do que de fato ocorre nas relações de emprego, nesse aspecto, a prática habitual prevalece em detrimento a vontade das partes manifestada em contrato escrito de trabalho que constituiu a relação jurídica. Desta maneira, a realidade fática altera o posteriormente acordado entre empregado e empregador. (DELGADO, 2019, p.244).

Diante do exposto, é necessário avaliar as situações referentes a subjetividade do empregado, e como ela é afetada neste contexto de teletrabalho ou *home office* imposto em decorrência da pandemia da Covid-19, bem como se o legislador protege o empregado nessas situações. De outro modo, deve-se aplicar a realidade suportada pelos teletrabalhadores durante o desempenho da modalidade. Além da subjetividade, é necessário observar as questões relativas a saúde e segurança do trabalhador durante o desempenho do teletrabalho e *home office*, no sentido de compreender até que ponto há responsabilidade do

---

<sup>3</sup> Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana (CLT).

empregador por eventuais acidentes de trabalho. Por fim, neste capítulo será analisado projetos de leis que buscam regulamentar e superar as lacunas deixada a respeito do teletrabalho regulamentado Brasil.

## 2. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – SST NA MODALIDADE TELETRABALHO E HOME OFFICE.

A Saúde e Segurança no trabalho trata-se do conjunto de normas que devem ser observadas pelo empregador a fim de garantir os meios adequados e salubres, para que seus empregados desempenhem suas funções sem que tenham sua integridade física ofendida por quaisquer meios. Não obstante, comumente entenda-se que apenas a Constituição de 1988 abordou tal tema, a verdade é que o assunto já era previsto em constituições progressivas, como a de 1934 que assegurou assistência médica e sanitária, a de se ressaltar o avanço causado pela a Constituição Federal de 1967 quando reconheceu o direito a higiene e medicina do trabalho, e por fim, com base no aparato de conquistas trabalhistas asseguradas pelas constituições anteriores, a atual *lex legum* positivou em seu, art. 7º, XXII, a garantia ao trabalhador de ter os riscos da atividade reduzidos por meio de normas e segurança do trabalho. (FINCATO, 2009, p.102)

Nesse contexto, muito foram os percalços até chegarem nas garantias trabalhistas que temos hoje acerca da Saúde e Segurança no Trabalho. Não obstante, o trabalhador mesmo com o direito positivado vislumbra possibilidades de suas garantias serem mitigadas em situações excepcionais, como na alternância entre regime presencial e teletrabalho.

Conforme o artigo 75-E da CLT, no contexto de teletrabalho, a solene obrigação do empregador em relação a prevenção de acidentes e doenças de trabalho é instruir os seus empregados, de modo expressa e ostensiva, quanto as precauções a serem tomadas. No parágrafo único, ainda há uma possibilidade

de isenção de responsabilidade do empregador, com a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado, o qual deve comprometer-se a seguir as instruções fornecidas pelo patrão.<sup>4</sup>

Note-se que a legislação supracitada impõe um requisito implícito para a realização do teletrabalho, qual seja a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado, para fins de isenção de responsabilidade do empregador. De modo, que a não assinatura enseja na não aplicação ou mudança para a modalidade de teletrabalho, obrigando implicitamente o empregado a anuir com o termo: “A despeito dessa regra, cumpre salientar que a assinatura do empregado se comprometendo a cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho não exime o empregador de sua obrigação de fiscalização, assim como ocorre no trabalho realizado em suas dependências” (CARVALHIDO; PIETRE, 2019, p.51).

É importante ressaltar que, conforme Denise Fincato (2009, p. 108), a Constituição Federal de 1988 ao resguardar o meio ambiente, a saúde, a segurança e o lazer, também o faz em relação ao meio ambiente do trabalho e ao trabalhador. Assim, toda norma constitucional acerca dessas matérias também são aplicáveis ao trabalho. Desse modo, a norma constitucional do art. 7º, XXII, da CF/88<sup>5</sup>, deve ser observada independente da modalidade em que o trabalhador esteja exercendo sua atividade laboral.

Neste contexto, fica evidenciado que o texto constitucional estabelece a redução de riscos do trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Desta maneira, a previsão do art. 75-E, conforme positivada, afronta o texto da *lex legum* haja

---

<sup>4</sup> art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



vista não reduzir os riscos, mas sim isentar o empregador de eventual responsabilidade por quaisquer acidentes de trabalho decorrente do *home office* ou teletrabalho. Desse modo, é necessário que o empregador também seja responsável pelo seu empregado mesmo que na modalidade de teletrabalho e *home office*, garantindo meios adequados para o desempenho da função.

As consolidações das leis trabalhistas dispõem acerca do tema em capítulo específico, qual seja o capítulo V. É interessante ressaltar o artigo 199, o qual obriga o empregador a disponibilizar assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar incômodos, sempre que a tarefa exija trabalho sentado. Analogicamente, esta norma é aplicável ao teletrabalho, bem como ao *home office*, haja vista, os longos períodos que os empregados passam sentados desempenhando suas funções, em razão da já discutida ausência de jornada de trabalho para o teletrabalhador e *home office*.

Ressalta-se que o legislador relativizou a obrigatoriedade do empregador de disponibilizar assento adequado na modalidade de teletrabalho quando tornou a aquisição de materiais para a realização da atividade negociável entre trabalhador e empregador, conforme a disposição do art. 75-D da CLT.

De encontro a ideia ao posicionamento do legislador, está o posicionamento de que seja na aquisição e fornecimento de materiais e equipamentos, ou no simples reembolso pelos gastos decorrentes da aquisição destes por parte do empregado, o empregador é inteiramente responsável, bem como tem o encargo de fiscalizar o correto uso dos equipamentos a fim de evitar que acidentes de trabalho aconteçam nas atividades realizadas no teletrabalho (CARVALHIDO; PIETRE, 2019, p. 51).

Nesse contexto, a determinação do art. 75-D é prejudicial ao trabalhador, bem como, colide frontalmente as determinações constitucionais, que garantem ao empregado o meio ambiente saudável no trabalho, bem como vai de encontro ao art. 2º da

CLT<sup>6</sup>, que determina que os riscos da atividade econômica são exclusivos do empregador. Isto em razão de no contexto de teletrabalho e *home office*, as mudanças na forma de trabalho e sobrecarga das atividades configurarem claro risco do surgimento de Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) (FREIRE; COSTA, 2020, p. 25).

Conforme a Sociedade Brasileira de Reumatologia (2019)<sup>7</sup>, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) representa um grupo de afecções do sistema musculoesquelético, que variam de acordo com a manifestações e com a intensidade. Já os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) referem-se aqueles que não apresentam evidências de lesão em qualquer estrutura e são causadas por sobrecargas no trabalho; excesso de força empregada para execução de tarefas; e, trabalhos executados com postura inadequada. Neste último, o empregado e empregador devem estar atentos, pois derivam da má postura, causada por estações de trabalho não ergonômicas.

A principal razão dessas lesões e distúrbios são as inadequações dos postos de trabalho, tais como mesas e cadeiras que podem causar carga osteomuscular. A forma plausível de evitar as lesões e distúrbios, a fim de assegurar a saúde do empregado, seria o fornecimento por parte do empregador de estações de trabalho ergonomicamente adequadas para o desempenho do labor em teletrabalho e *home office*, bem como a disponibilização de valores ou o reembolso, já previsto no art. 75-D, para a aquisição dos materiais que previamente devem ser indicados pelo empregador, a fim de resguardá-los de eventual reclamação acerca de infraestrutura inadequada.

Ante o exposto, resta demonstrado a necessidade que o

---

<sup>6</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (CLT)

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>. Acesso em 15/11/2021

trabalhador brasileiro tem de ter garantida, no meio ambiente do teletrabalho e *home office*, a sua segurança e saúde laboral mesmo que longe das dependências do empregador. Importante a ressalva de que a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado, não exige o empregador de responsabilidade por eventual acidente de trabalho, que podem ocorrer pelo uso de infraestrutura não ergonômica. Diante disto, é necessário que haja especificação acerca dos materiais corretos a serem utilizados no teletrabalho e *home office*, bem como a garantia dos direitos relativos a saúde e segurança do teletrabalhador e *home officer* na CLT.

### 3 AUSÊNCIA DE JORNADA DE TRABALHO E NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL.

No mesmo contexto de preservação dos direitos dos trabalhadores, é necessário investigar a supressão da duração máxima de trabalho do empregado e como esta supressão pode afetar a subjetividade do operário. Como se sabe, o art. 62 da CLT excluiu o teletrabalhador da jornada de trabalho de 08 horas diárias. O que deve ser discutido, além das eventuais indenizações que seriam devidas aos empregados, caso houvesse duração mínima de jornada, é o fato do labor exaustivo que implicitamente a norma legaliza.

Segundo Betiatto (2017, p.51), ao excluir o teletrabalhador do controle de jornada, o transformou em um refém do empregador, tendo ele de ficar à disposição em horários além da jornada normal ao qual deveria ser submetido.

Nesse teor, os empregados que estão em regime de teletrabalho durante a quarentena imposta em virtude da Covid-19, têm trabalhado cerca de duas horas a mais do que trabalhariam nos escritórios e/ou empresas físicas, conforme a levantamento da NordVPN (EL PAÍS, 2020). Logo, a falta de duração máxima

de trabalho, no regime de teletrabalho e *home office*, excluiu do empregador a obrigação de arcar com eventuais horas extras e horas de sobreaviso, retrocesso quanto as lutas dos trabalhadores acerca de seus direitos.

Nos termos estabelecidos por lei (vide art. 62, III da CLT), é facilitado uma forma de exploração moderna, haja vista o exponencial aumento das horas trabalhadas sem quaisquer remunerações extras ou ressarcimento do tempo gasto, bem como o tempo que o funcionário fica à disposição do empregador por meio de redes sociais, podendo responder um chamado a qualquer momento. Além da intensividade com que o serviço é prestado no teletrabalho e *home office*, não há garantias de que estão sendo efetivamente gozados os descansos remunerados e as durações de trabalho adequadas (MEDEIROS, 2019, p.107).

Em virtude da evidenciada ausência de jornada de trabalho definida, muitas problemáticas surgem além das anteriormente citadas, afetando a saúde mental do trabalhador. Diante disto, cerca de 40% da população adulta brasileira sofria com tristeza, depressão e ansiedade, no período compreendido entre 24/04/2020 e 24/05/2020, número que tende a crescer exponencialmente (BARROS, 2020, p.04-05). Ressalta-se que a pesquisa foi realizada independente da modalidade de trabalho que os pacientes estavam desempenhando suas atividades.

Partindo do pressuposto apresentado, os trabalhadores que foram remanejados para desempenharem suas funções em *home office* em decorrência do surto da Covid-19, tiveram que lidar, além dos manifestos sintomas de depressão, tristeza e ansiedade, com condições e períodos de trabalho extenuantes e de maior esforço laboral que anteriormente não era suportado na relação presencial de labor, bem como os períodos ininterruptos de submissão ao empregador por meio de meios eletrônicos: e-mail, *WhatsApp* e outras redes sociais.

Nesse contexto, muitos operários passaram a sofrer com a síndrome do esgotamento profissional, mais conhecida como

síndrome de *Burnout* que vem de um jargão inglês, como aquilo que se esgotou por falta de energia. Para tanto, se trata da junção da exaustão emocional, a desumanização e a reduzida realização pessoal no trabalho com o consequente aumento de estresse do colaborador até atingir níveis de esgotamento emocional, sentimento de incapacidade, insensibilidade, perda de produtividade e depressão (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, p.225).

Conforme o inciso XXII, do art. 7º da Constituição de 1988, o empregado urbano ou rural, e por lógica inclui-se o teletrabalhador e *home officer*, tem direito a um ambiente de trabalho com riscos reduzidos por normas de saúde. Não obstante não seja citada expressamente, a subjetividade do trabalhador também deve ser protegida de modo que os riscos de desenvolvimento de transtornos mentais sejam reduzidos.

Nesse sentido, jornadas de trabalho extenuantes geram grandes prejuízos para o empregado, bem como para o empregador, no entanto, para este último o prejuízo é eminentemente alocado no capital em razão da perda estar diretamente relacionada a produtividade de seus colaboradores e a grande rotatividade da mão-de-obra, enquanto, para àquele o prejuízo é diretamente ligado à sua saúde física e psíquica. Diante disto, o *home office* surge como um dos cinco maiores estressores durante o isolamento social junto de preocupação com finanças e incerteza quanto ao futuro. É perceptível que os três aqui elencados têm ligações intrínsecas e demonstram porquê o teletrabalho e o *home office*, legislado no Brasil, tem gerado tantos danos aos empregados. A questão social do desemprego afeta tanto os trabalhadores que mesmo em jornadas exploratórias é necessário a manutenção do trabalho para ter como subsistir (LIPP; LIPP, 2020, p. 187-191).

Com base neste aparato, é importante atentar ao direito fundamental a desconexão digital do trabalhador como forma de intervenção, que no Brasil ainda não experimenta previsão legislativa. O direito é mutável e como tal, não pode permanecer

inerte diante das mais variadas inovações sociais e tecnológicas. É inegável que o teletrabalho, bem como o *home office*, é uma realidade para grande maioria dos trabalhadores, e como tal foi regulamentada na CLT como mais uma modalidade de trabalho. No entanto, a regulamentação inovadora não versa sobre limitações efetivas à essa modalidade, deixando de proteger os empregados dos excessos, um verdadeiro retrocesso social (MELO, 2018, p. 74-75).

Nesse diapasão, é importante ressaltar que além de uma conquista trabalhista, o direito a desconexão é uma questão de dignidade humana, e que os avanços tecnológicos possam ser bons para a humanidade e não o seu fim. As tecnologias não devem ser suprimidas e tão pouco amaldiçoadas, o avanço tecnológico é inevitável e deve ser utilizado em benefício da humanidade. No contexto trabalhista o desafio é fazer que o avanço esteja em prol do trabalhador e não contra do operário (SOUTO MAIOR, 2003, p.298).

Diante do contexto de ausência de previsão legislativa, é necessário analisar como outros países regulam a questão. Um bom exemplo é o da França, país que em 2016, antes do advento da Covid-19, em sua reforma trabalhista previu o direito a desconexão, no capítulo acerca da qualidade de vida no trabalho (*qualité de vie au travail*), elencando os procedimentos a serem realizados para a efetivação do desligamento do empregado, a fim de garantir o cumprimento do descanso e afastamento, bem como a vida pessoal e familiar.<sup>8</sup>

Na Itália a *Legge n° 81* de maio de 2017, regula o *lavoro*

---

<sup>8</sup> Article L2242-17 (...) 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (FRANÇA, 2021).

*agile* e prevê a desconexão do trabalhador no artigo 19, determinando que no contrato de trabalho haverá medidas técnicas e organizacionais necessárias a fim de garantir o desligamento do empregado das ferramentas tecnológicas relacionadas ao trabalho.<sup>9</sup>

Conforme editorial de Catarina Almeida Pereira (2021)<sup>10</sup>, para o jornal português *Negócios*, o Parlamento de Portugal, no dia 11 de novembro de 2021, aprovou regra que obriga os empregadores a não contactarem os empregados quando estes estiverem em seu período de descanso, importante ressaltar que o direito vale para todas as modalidades de trabalho inclusive o teletrabalho. Não obstante, o direito do empregado de desligar-se completamente dos meios tecnológicos de trabalho foi vetado pelo parlamento, de modo que possam estar disponíveis caso haja motivo de força maior.

A obrigação de não contactar seus funcionários parte única e exclusivamente do empregador, de modo que caso o faça, salvo por motivo de força maior, constituiria *contra-ordenação grave*, que segundo o art. 554 do Código de Trabalho de Portugal, é punível no máximo com *coima* (multa) no valor de 15 UC a 40 UC em caso de negligencia do infrator, e, 55 UC a 95 UC em caso de dolo. Nota-se que além da obrigação do empregador, há também uma sanção pecuniária no caso de infração.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Art. 19 (...) 1. *L'accordo relativo alla modalita' di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarita' amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonche' le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro* (ITÁLIA, 2017).

<sup>10</sup> Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/empresas-obrigadas-a-abster-se-de-contactar-trabalhadores-em-periodos-de-descanso#:~:text=%22O%20empregador%20tem%20o%20dever,final%20global%20at%C3%A9%20sexta%2Dfeira>. Acessado em 17/11/2021

<sup>11</sup> Recentemente, no dia 11/11/2021, o Parlamento português aprovou diversas leis, que serão publicadas no mês seguinte, regulando acerca do teletrabalho e *Home office*

Nesse contexto, é claro a preocupação com a proteção à privacidade e saúde do trabalhador nos países do continente europeu, países cuja legislação e efetivação do teletrabalho estão a passos largos das normas brasileiras. Preocupação que não foi observada pelo legislador brasileiro e não teve impacto na reforma trabalhista que regulamentou o teletrabalho no Brasil (BETIATTO, 2017, p. 53).

No Brasil, é polemica a abordagem do direito a desconexão, alguns doutrinadores entendem que a Constituição já garante ao trabalhador o direito ao descanso e nele está incluído a desconexão digital do empregado que está em regime de teletrabalho ou *home office*. Desta forma, a *lex legum* já prevê a garantia fundamental ao descanso, para que o trabalhador possa desfrutar da maneira que achar adequada, conforme os art. 6º e 7º da CFRB/88, fato que não exclui os partidários da teoria de o inciso III do art. 62 da CLT merecer supressão total, por ir de encontro aos institutos constitucionais supracitados (MEDEIROS, 2019, p.107).

Mesmo com o direito garantido na Constituição, é importante analisar a situação sobre a ótica do princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade suportada pelo trabalhador prevalece aos meios documentais. Visto isso, a realidade vivenciada pelos trabalhadores brasileiros, no contexto de *home office* e teletrabalho durante a pandemia, é totalmente alheia ao que garante a Constituição, são cargas horárias exaustivas, acesso aos empregados 24 horas por dia e 7 dias por semana. Nesse contexto, o direito a desconexão digital garantiria ao trabalhador descanso e melhora em sua qualidade de vida.

Não obstante o direito ao trabalho ser um direito social necessário, há de ser efetivado respeitando os demais direitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer, e ao convívio social. Haja vista não haver hierarquia entre estes e aquele, bem como aquele não pode prevalecer a fim de



excluir da pessoa humana o direito de gozar estes últimos (DE ALMEIDA, SEVERO, 2016, p.12).

Por fim, é importante ressaltar que o direito a desconexão, além de um direito do empregado também merece ser visto como uma política de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. Em virtude de a estafa, o estresse crônico, a síndrome de *burnout* e depressão ocorrer no meio ambiente do trabalho, até mesmo no contexto de teletrabalho ou *home office*, visto que qualquer local onde o operário se encontre se torna também seu local de trabalho. Nessa perspectiva, o teletrabalho regulado no Brasil, necessita vir junto ao direito a desconexão digital garantido ao empregado, como forma de preservar a subjetividade.

#### 4. INVESTIGAÇÃO ACERCA DOS PROJETOS DE LEI Nº 5581/2020 E 5282/2020: FORMAS EM QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PODERIA SER SUPLEMENTADA.

No decorrer desde estudo restou evidenciado que o teletrabalho regulado no Brasil, nos artigos 75-A ao 75-E da CLT, deixou múltiplas lacunas a respeito da jornada de trabalho, aquisição de materiais, responsabilidade nos casos de acidente de trabalho, bem como nas questões referente ao *home office* que como já demonstrado tem diferenças substanciais do teletrabalho.

Nesse sentido, alguns projetos de leis foram elaborados a fim de regulamentar as questões problemáticas acerca do teletrabalho e *home office*, o PL nº 5282/2020 de autoria do Deputado Aroldo Martins determinando emenda ao art. 75-B, nos seguintes termos:

Art. 75- B

§ 1º

§ 2º *O controle de jornada de trabalho efetuada no regime de teletrabalho será realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador nos sistemas informatizados disponibilizados pela empresa.* § 3º O empregador disponibilizará extrato com o resumo dos registros efetuados no mês anterior

até o dia 15 (quinze) do mês subsequente § 4º O empregado deverá solicitar eventuais correções nos registros no prazo de 7 (sete) dias. § 5º Eventual ajuste financeiro decorrente de divergências nos registros eletrônicos será pago ou descontado em conjunto com o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.” (NR)

Esta proposta de mudança seria interessante na perspectiva de que tacitamente revogaria o inciso III do art. 62, o qual exclui do teletrabalhador a duração máxima de trabalho. Deste modo, passaria a valer para o trabalhador em teletrabalho ou *home office* a duração máxima de 8 horas diárias de trabalho determinada pelo art. 58 da CLT<sup>12</sup>, bem como o empregado passaria a perceber indenizações pelas horas eventualmente excedidas.

De grande valia é o projeto de lei nº 5581/2020, de autoria do Deputado Rodrigo Agostinho, o qual traz de forma minuciosa e delimitada regulamentação do teletrabalho e *home office*. Nesse sentido, um ponto interessante abordado no projeto de lei é distinção dada as modalidades de teletrabalho e *home office*: “Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se meio ambiente do trabalho o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*).”

Nesse aspecto, adequado é a conceituação do *home office* que significa a extensão do escritório em casa, de modo que o profissional exerce suas atividades preponderantemente do meio doméstico de forma constante ou periódica. Nesse diapasão, é importante a diferença das modalidades conforme o previsto no projeto de lei (GATTI; et al, 2018, p. 191).

---

<sup>12</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 2021)

Um ponto relevante abordado no projeto de lei em comento, é o estabelecimento da obrigação do empregador a prever meios, no contexto de teletrabalho e *home office*, a fim de prevenir quaisquer riscos ao bem estar físico e psicossocial dos seus empregados, bem como adoção de medidas ergonômicas e proteção contra os efeitos de grandes períodos de trabalho, como fadiga e pressões psicológicas<sup>13</sup>

O aspecto mais importante de proteção ao trabalhador no contexto de teletrabalho e *home office* é o já discutido direito a desconexão digital, nesse sentido o aludido projeto de lei, traz proposta de previsão legislativa adequada a realidade brasileira, e ainda prevê pontos cruciais e complexos que as legislações estrangeiras estudadas não abordam.

Nas empresas que tem numerário maior que 50 funcionários a regra seria:

Art. 4º No uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regulamentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo anterior. §1º. Os códigos de conduta devem tratar, entre outros, dos seguintes aspectos: I - desconexão laboral e, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, caput, 66 e 67 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho;

No que diz respeito à relação individual de trabalho a regra, conforme o projeto, seria: Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas

---

<sup>13</sup> Art. 3º. Obriga-se o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares, que se prestarão notadamente à: I – prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos; (...) III – proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto. §1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

Nesse aspecto, salienta-se que, culturalmente, o trabalho é fator dignificante da humanidade, bem como ajuda na socialização, desse prisma torna-se iníqua a ideia de falar em não-trabalho ou desconectar-se do trabalho. Para isso, ressalta-se que o direito a desconexão não se refere a completa desocupação, mas sim ao direito de trabalhar até o nível necessário à preservação da vida privada e saúde (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

A legalização de um direito a desconexão digital seria grande avanço para as causas trabalhistas como um todo, antes mesmo do teletrabalho haviam empregados que permaneciam durante o período de descanso de sobreaviso. Com o advento do teletrabalho e *home office*, este direito se fez mais necessário ainda, haja vistas os grandes períodos trabalhados, principalmente no período pandêmico da Covid-19, suportado pelos empregados enclausurados.

Outro ponto relevante abordado pelo projeto de lei em comento, é a possibilidade da ocorrência de acidente de trabalho no contexto de teletrabalho ou *home office*, ressalte-se que a regulamentação vigente apenas afirma que o empregador deverá orientar os empregados no sentido de evitar eventuais acidentes, bem como o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, complementarmente o projeto de lei:

*Art. 15. Para os fins desta Lei, é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, caput, e 20, I e II, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência.*

§ 1º. A disposição do caput não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. § 2º. O

empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.

Muito se discute acerca da possibilidade ou não de ocorrência de acidentes de trabalho nas modalidades de teletrabalho e *home office*, a dúvida surge em virtude das atividades serem desenvolvidas longe do poder do empregador. Não obstante a dúvida, ressalta-se que o empregado permanece submetido às ordens do empregador, bem como às orientações acerca da aquisição de materiais ergonômicos. De modo, que eventual lesão decorrida da falta de ergonomia dos materiais utilizados é de responsabilidade do empregador, desde que comprovado que o empregado seguiu as orientações a fio.

Quanto a jornada de trabalho, a proposta é que seja fiscalizada de modo que o empregado não seja submetido a um labor sem jornada definida, a não ser que assim o prefira<sup>14</sup>. Dessa forma, deveria ser fiscalizado por meio de sistemas tecnológicos ligados a suas estações de trabalho. Ocorre que isto poderia ensejar em invasão a privacidade do trabalhador caso fosse realizada de qualquer modo, nesses termos a seguinte proposta da lei regulamentadora:

*Art. 22. O empregador deve respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais do teletrabalhador observando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), com a aplicação desta lei naquilo que for mais específico para a relação de trabalho. Art. 23. O empregador poderá adotar monitoramento do teletrabalhador, por meios telemáticos e de controle da prestação de serviço com o acesso a imagens, sons e outros dados pessoais para os fins específicos da relação de trabalho, em especial para fins de segurança da informação, gestão do trabalho pelo empregador e para confirmar o*

---

<sup>14</sup> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará: (...) IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida. Proposta de redação conforme PL n. 5581/2020.

cumprimento de obrigações contratuais e legais, desde que o empregador: *I - Informe ao teletrabalhador sobre local, alcance, horário e formas de monitoramento, controle e uso dos dados pessoais; II - Oriente o teletrabalhador sobre como manter a sua privacidade e intimidade diante do monitoramento realizado; III - Respeite adequadamente o direito à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais do teletrabalhador e de pessoas que habitem sua residência.*

Dessa forma, a privacidade do empregado seria respeitada nos termos da Lei n. 13.709/2018, bem como nos termos constitucionais da inviolabilidade do domicílio, haja vista o monitoramento ser previamente acordado entre empregado e empregador, bem como a obrigação de o empregador disponibilizar todas as informações necessárias acerca da fiscalização nos termos da proposta de regulamentação aludida. Desse modo, o art. 5º, XI, da CF seria respeitado, haja vista a fiscalização ocorrer com o consentimento do morador, esta garantia seria aplicável apenas ao *home office* modalidade desenvolvida em domicílio, quanto ao teletrabalho a proteção seria tão somente nos termos da Lei n. 13.709/2018.

Quanto a emenda aos artigos já existentes acerca do teletrabalho nas Consolidações das Leis Trabalhistas, é adequada a menção à proposta de mudança do texto do art. 75-C, que dispõe acerca do contrato de trabalho, e, as atividades que o empregado deverá desempenhar. Segundo o projeto de lei a redação passaria a ser:

*Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará: I - a indicação da atividade que será desempenhada pelo empregado. II - a prestação de serviços total ou parcial na modalidade de teletrabalho. III – a identificação do estabelecimento a que estará vinculado o empregado, estipulando-se que na ausência deste a vinculação será com a matriz, inclusive para fins de enquadramento sindical. IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida. V - as disposições relativas à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços, incluindo acesso à internet, energia elétrica, telefone e mobiliário, dentre outros*

que serão negociadas entre as partes. §1º. *Com relação ao caput deste artigo, deverá ser observada a livre estipulação para o empregado portador de diploma superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos termos do artigo 444, parágrafo único, da CLT.*

Interessante a proposta de mudança no que se refere a negociação livre entre empregador e empregado, que delimitou tão somente aos empregados hiperssuficientes, capazes de realizar a negociação de igualitária. Com esta delimitação, a proposta evita diversos transtornos e eventuais causas trabalhistas em virtude do desequilíbrio nas relações trabalhistas existentes na modalidade do teletrabalho e *home office*.

Relevante é a inclusão do artigo 75-G, que regularia as empregadoras com mais de 50 (cinquenta) empregados, determinando que deverão adotar políticas internas educativas para orientação a seus empregados e gestores quanto à importância da desconexão e de boas práticas de etiqueta digital. Não obstante, na proposta de lei regulamentadora já haja o mesmo teor acerca das relações individuais, também seria interessante igual inclusão na CLT acerca da desconexão digital nas relações trabalhistas em geral.

Ante o exposto, fica evidenciado que a legislação trabalhista brasileira acerca do teletrabalho e *home office* apresenta lacunas que imediatamente necessitam de regulamentação, de modo que o empregado moderno não permaneça nesse estado de cerceamento de direitos. A legislação atual seria minimamente aceitável caso fosse emergencial, não obstante foi regulada na reforma trabalhista e utilizou-se tão somente do pro empregador. Deste modo, os projetos de lei nº 5581/2020 e nº 5282/2020 são exemplos de como a legislação brasileira poderia se adequar às nuances do teletrabalho e *home office*, bem como poderia proteger o empregado sem colocar o empregador em situação desfavorável.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho e o *home office* são modalidades laborais que vieram para se estabelecer entre as mais comumente utilizadas, isso em razão dos benefícios que podem proporcionar ao patrão e ao empregado. Horários flexíveis, mais tempo com a família, economia em transporte e trabalhar de qualquer local, são apenas alguns dos benefícios que estas modalidades proporcionam.

Não obstante, sejam várias as benesses destas modalidades, existem muitas questões a serem avaliadas, tais como: necessidade de existência de uma jornada de trabalho, proteção da saúde e segurança no trabalho, regulação de um direito garantidor da desconexão digital do trabalhador.

Nesse teor o teletrabalho regulado no Brasil é simples e suscito, características adequadas para um resumo, mas não para uma legislação. O legislador brasileiro, ao regulamentar o teletrabalho no Brasil, não abordou temas necessários ao bem estar e saúde do trabalhador. Tais questões não podem apenas ser reguladas conforme acordado em contrato de trabalho, nem tão pouco conforme orientações genéricas do empregador. É necessário que hajam positivadas normas ergonômicas e cuidados que os empregados e empregadores devem ter nestas modalidades, bem como meios de fiscalizar a correta utilização dos equipamentos de modo a prevenir riscos ao trabalhador e eventuais ações trabalhistas desfavoráveis ao empregador.

Nos aspectos referentes a prevenção de lesões físicas, é relevante mencionar a proposta do PL nº 5581-2020, o qual obriga o empregador a prevenir danos aos empregados, com adoção de medidas suficientes a neutralizar os riscos da atividade desenvolvida. No caso, na estação de trabalho do teletrabalhador e *home officer*, os instrumentos utilizados devem ser ergonômicos a fim de resguardar o empregado. Buscando resguardar o empregador, no sentido da correta utilização dos



equipamentos, poderá ser realizada avaliação local de teletrabalho e *home office* remotamente ou presencial, com autorização do empregado.

Deste modo, mesmo com a assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado, o empregador não seria eximido de responsabilidade devendo agir ativamente para prevenir eventuais riscos. Assim, cada um contribuiria conjunta e colaborativamente na medida de sua responsabilidade para a saúde e segurança do trabalho no teletrabalho e *home office*.

A ausência da duração máxima do trabalho, no teletrabalho e *home office*, é um problema que gera múltiplos reflexos prejudiciais para o empregado. Na era tecnológica que vivemos, a justificava de que o empregador não consegue fiscalizar a jornada de trabalho do teletrabalhador e *home officer* é incabível e desarrazoada. Nos parece adequada as propostas do PL nº 5581/2020 e PL nº 5282/2020, que estabelece a jornada máxima de 8 horas diárias, com controle de jornada por meios de fiscalização que o empregador deve informar ao empregado, bem como garante aos empregados hipersuficientes a possibilidade de negociar a supressão da jornada máxima de trabalho.

Desta maneira, empregados que são vulneráveis nas relações trabalhistas não seriam coibidos a assinar contratos de trabalhos que os desfavorecessem. E os empregados que tem formação superior e remuneração igual ou superior ao teto de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os hipersuficientes, poderão discutir as cláusulas contratuais livremente com o empregador.

A consequência mais danosa da ausência de jornada de trabalho, são as doenças laborais que podem ser geradas, não apenas as físicas, mas também as subjetivas. Nesse aspecto, é necessário levar em consideração que as extensas jornadas de trabalho e a conexão continua do empregado ao empregador gera para àqueles danos como: estafa, depressão e a síndrome de *burnout*. Adequado é a regulamentação do direito a desconexão

digital, que permitirá ao empregado desligar-se dos meios institucionais e gozar de seu descanso da forma adequada, bem como para fins de prevenção dos transtornos mencionados.

Semelhantemente importante é tratar a respeito da infraestrutura, apesar de os projetos de leis aludidos manterem redação semelhante a já existente na CLT, parece adequado que a aquisição de infraestrutura fique por conta do empregador por este suportar os riscos da relação econômica e o empregado ser parte frágil e subordinada da relação. Podendo ser flexibilizado este ponto apenas para os empregados hipersuficientes que poderão negociar os termos do contrato de forma igualitária com o empregador.

Salienta-se que além da própria empresa haverá ação fiscal de inspeção do trabalho, realizada por Auditor Fiscal do trabalho, que também poderá ser realizada via remota, mas preferencialmente por meio físico. Eventual descumprimento de normas impostas, sejam de desconexão ou ergonômicas, incorrerá em sanção pecuniária, semelhante a recente disposição legislativa do parlamento de Portugal.

Diante do exposto, conclui-se que a legislação trabalhista brasileira acerca do teletrabalho e *home office* é retrógada quanto as questões centrais que circulam estas modalidades. Desse modo, é necessário que seja regulamentado o teletrabalho e o *home office* de forma que a legislação cubra os pontos discriminados neste trabalho acadêmico.



## REFERÊNCIAS

ALFAGEME, Ana. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. *El País*. São Paulo, p. 0-0. ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08->

- 09/o-teletrabalho-nao-era-isto.htmlhttps://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html. Acesso em: 19 nov. 2021.
- BARROS, Marilisa Berti de Azevedo et al. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, v. 29, p. e2020427, 2020.
- BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. *https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500, v. 12178, p. 116282*, 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição, de 1988. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Datasus. Ministério da Saúde do Brasil (ed.). *Coronavírus Brasil*. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Decreto Lei nº 5452, de 1943. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Lei nº 12551, de 2011. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm). Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Brasília, Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13467, de 2021. Brasília, Disponível em:

- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13709, de 2018. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm). Acesso em: 18 nov.2021.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 5581, de 2020. Brasília, Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 5582, de 2020. Brasília, Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2265629>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães; PIETRE, Mariane Lopes Martins. O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR. *Revista Científica UNIFAGOC-Jurídica*, v. 3, n. 2, 2019.
- DE ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. LTr, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.
- FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009.
- FRANÇA. Code Du Travail, Loi nº 2019-1428, de 2019. França, Disponível em: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LE-GISCTA000035611815/2021-11-15?init=true&page=1&query=d%C3%A9connexion&searchField=ALL&tab\\_selection=code&anchor=LEGIARTI000039785096#LEGI-ARTI000039785096](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LE-GISCTA000035611815/2021-11-15?init=true&page=1&query=d%C3%A9connexion&searchField=ALL&tab_selection=code&anchor=LEGIARTI000039785096#LEGI-ARTI000039785096). Acesso em: 18 nov. 2021.
- FREIRE, Aline do Nascimento Falcão; COSTA, Pedro

- Henrique Fernandes Soares. Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho. 2020.
- GATTI, Daniele Pala et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 16, n. 16, 2018.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *PNAD*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- ITÁLIA. Lei nº 81, de 22 de maio de 2017. Itália, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- JORGE NETO; CAVALCANTE, Francisco. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; LIPP, Louis Mario Novaes. Stress e transtornos mentais durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, v. 40, n. 99, p. 180-191, 2020.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista, Brasília*, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003.
- MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O art. 62 da CLT continua inconstitucional. *Revista Eletrônica [Do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Brasil, v. 8, n. 75, p. 1-248, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152170>. Acesso em: 19 nov. 2021.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. *Revista Eletrônica [Do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Brasil, v. 8, n. 75, p. 1-248, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152170>. Acesso em: 19 nov. 2021.
- PEREIRA, Catarina Almeida. Empresas obrigadas a abster-se de contactar trabalhadores em períodos de descanso. *Jornal O Negocio*. Portugal, p. 0-0. 03 nov. 2021.

- Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/empresas-obrigadas-a-abster-se-de-contactar-trabalhadores-em-periodos-de-descanso#:~:text=%22O%20empregador%20tem%20o%20dever,final%20global%20at%C3%A9%20sexta%2Dfeira>. Acesso em: 19 nov. 2021.
- PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. . Portugal, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- SOCIEDADE BRASILEIRA DE REUMATOLOGIA (Brasil). *LER/DORT*. 2019. Disponível em: <https://www.reumatologia.org.br/doencas-reumaticas/ler-dort/>. Acesso em: 18 nov. 2021.
- STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra *et al* (org.). *Direto do Trabalho Na Crise da Covid-19*. Salvador: Juspodivm, 2020. p. 02-816.
- TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, v. 34, p. 223-233, 2007.